
مدیریت
فرهنگی
مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم

مدیریت فرهنگی

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

مدیریت فرهنگی

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور:مدیریت فرهنگی / www.modiryar.com
ناشر :www.modiryar.com
مشخصات نشر دیجیتالی:اصفهان:مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.
مشخصات ظاهری:نرم افزار تلفن همراه , رایانه
موضوع:مدیریت - فرهنگی

مدیریت فرهنگی

Cultural Management ...

مدیریت فرهنگی که بعنوان شاخه مهم مدیریت صاحب کرسی دردانشگاه ها شده است

محمد رضا احمدی پور

درزبان های اروپایی واژه«cultural» به معنای کشت وکاریا پرورش بوده است. این واژه از قرن هجدهم کاربرد یافت و«دانیلفسکی» درسال ۱۸۷۱با انتشارکتاب فرهنگ ابتدایی نخستین تعریف روشن ازفرهنگ را دررابطه با سیرتاریخ بشرو زندگی جوامع بیان کرد.بعدها این واژه مورد توجه بیشتری قرار گرفت وتعریف های گوناگونی ازآن ارائه گردید. تایلور می گوید:«فرهنگ یا تمدن کلیت هم تافته ای است شامل دین هنر قانون اخلاقیات آداب ورسوم وهرگونه توانایی وعادتی که آدمی به عنوان عضوجامعه به دست آورد.» «مایریس» تعریفی تاریخی ازفرهنگ ارائه می کند:« فرهنگ آن چیزی است که ازگذشته آدمیان بازمانده است دراکنون ایشان عمل می کند وآینده شان را شکل می دهد.» «هرسکوویتس» می گوید:« فرهنگ اساسا "بنایی است که مبین تمامی باورها رفتارها دانش ها ارزش ها ومقصدهایی است که شیوه زندگی هرملت را مشخص می کند...وسرانجام عبارتست ازهرآنچه یک ملت دارد آنچه انجام می دهد وآنچه می اندیشد.» «ساترلند» می گوید:« فرهنگ شامل هرآن چیزی است که بتواند ازنسلی به نسلی فرا رسانده شود. فرهنگ یک قوم همان میراث اجتماعی آن است. به عبارت دیگر کلیت هم تافته ای شامل دانش دین هنر اخلاق قانون فن ابزارسازی وکاربرد آنها وروش فرا رساندن آنها.» به طور کلی فرهنگ درمعنای وسیع آن عبارتست از:« نظامی ازباورها ارزش ها رسم ها ورفتارهایی که اعضای یک جامعه به کار می بندند تا خود را با جهان خود ونیزبا یکدیگرسازگارسازند وآن راازطریق آموختن ازنسلی به نسل دیگرانتقال می دهند. فرهنگ هم سازنده است هم مبنای عمل. بدون فرهنگ هیچ عملی ازفرد سر نمی زند. ازاینرو فرهنگ مبنای عمل است وتاثیرمی گذارد. فرهنگ همچنین سازنده رفتاراجتماعی انسان است ودرمدیریت جامعه نیزتاثیراصلی را دارد. نظام سیاسی هرجامعه نیزمبتنی برفرهنگ حاکم برآن جامعه است. مدیریت فرهنگی چند سالی بیشترنیست که به عنوان یک شاخه مهم ازمدیریت صاحب یک کرسی دردانشگاه های معتبرکشورما شده است. هدف ازایجاد این رشته آموزش مدیرانی است که قادربه مدیریت درمحیط ها و سازمانهای دولتی باشند:سازمانها و نهادها ومحیط های فرهنگی شامل صدا وسیما دانشگاه ها مدرسه ها فرهنگسراها خانه های فرهنگ مؤسسه های فرهنگی- مطبوعاتی خبرگذاری ها مطبوعات مؤسسه های آموزشی آموزشگاه های هنری سینماها ومراکزنمایشی موزه ها گالری ها مدیریت های فرهنگی وزارتخانه ها وسازمانها و کارخانه ها سازمانهای انتشاراتی مؤسسه های تبلیغاتی کتابخانه های عمومی و.... مدیران فرهنگی علاوه بردانش مدیریت بایستی دارای توانمندیهای خاصی ازجمله بهره

گیری ازروانشناسی□ جامعه شناسی□ اصول تعلیم و تربیت درزمینه□آموزش وآشنایی با مقولات مهم فلسفه□ تاریخ□ هنرو ادبیات باشند. قلمرو سازمانهای فرهنگی وفعالیت مدیران آنها عموما"به مراتب گسترده ترو حساس ترازمحیط فعالیت های سازمان های دیگراست.مخاطبان مورد نظردرانجام فعالیت های فرهنگی به دلیل جوان بودن جامعه بیش ازحد انتظاراست و طبیعی است که ضرورت طراحی برنامه هایی متناسب با ذائقه های نو به نو شونده و درحال تغییراین قشر□گوشه ای ازدشواری های مدیریت دربخش فرهنگی را روشن می سازد. تهدیدات محیطی وحساسیت این قلمرو فعالیت□ مدیریت بسیاری ازسازمان های فرهنگی رابا مسؤولیت های سنگین ودشواروخطرناک(دارای ریسک)روبرو ساخته است.یکی ازصاحبنظران درشرایط پیوسته درتغییرو بی ثبات جامعه□ مدیریت فرهنگی را به بندبازی درارتفاع ۲۰۰متری تشبیه می کند که توفیق درآن بسیارتحسین آمیزو کوچکترین اشتباه درآن مصادف با پایان همیشگی کاراست. اینک مدیریت درمحیط های فرهنگی به مدیرانی نیازدارد که قلمرو دیدشان وسیع تر□ مدارا و صبرشان بیشتر□ وپشتکارو امیدواری شان افزون ترباشد.

* روزنامه تفاهم

Cultural Management

About the Journal

In recent years, with the increase in globalization and diversity in the workplace, cross cultural management has become an important element of organizational life. To better understand this phenomenon, Cross Cultural Management: An International Journal is dedicated to providing a forum for the exchange of cross cultural management research. The journal seeks to be the preferred outlet for high-quality multicultural research. The journal accepts both qualitative and quantitative work that increases our overall .knowledge of cross cultural management

Unique Attributes

Cross Cultural Management: An International Journal seeks to be the leading source of research on multicultural management issues. The journal addresses cross cultural management from all management angles. The journal welcomes contributions .addressing intracultural, intercultural and transcultural management issues

Topicality

Since its inception Cross Cultural Management: An International Journal has brought together academics throughout the world and provided a forum for the exchange of ideas and advancement of knowledge with regards to cross cultural management. Starting in ۲۰۰۷, the journal's new Editorial Board has assembled leading scholars throughout the world. This new addition to Cross Cultural Management: An International

.Journal will bring expertise and visibility to the journal

Key Benefits

Cross Cultural Management: An International Journal is essential reading for both international academics, students in management, psychology and other related fields, as well as practitioners who want to better understand the latest developments in the .realm of cross culture management

Key Journal Audiences

Cross Cultural Management: An International Journal particularly encourages academics, researchers, senior executives and consultants with an interest in cross cultural management to share their research, experience, knowledge, and practices with an .international audience

Coverage

Culture can be analyzed from a country, language, religion, value, ethical and/or many other areas of study as a frame of reference. Cross Cultural Management: An International Journal seeks well-written interdisciplinary multicultural articles that focus on any of these key references. Coverage includes, but is not limited to: Managing People in Organizations

Diversity

Work Values

Comparative Accounting Structures

HRM Policies

International Abstracts of Human Resources

Management Theory

Entrepreneurial Business

Cross Cultural Venturing and Alliances

Teamwork

Organizational Life Executive Corner

As of ۲۰۰۸ CCM will include an Executive Corner - where senior executives in top .companies share their experiences of cross cultural managment

Indexed and Abstracted in Cabell's Directory of Publishing Opportunities in Management & Marketing

(EBSCO (Business Source Complete

International Abstracts of Human Resources

نقش مدیران در ترویج صداقت

مفاهیم صداقت و لزوم پایبندی به آن در سازمان

Management Ethics

علی پورمحمود

چکیدهعده ای فکر می کننـد صـداقت و راسـتگویی صـرفا یـک مسـاله اخلاقی است و از این رو ناخودآگاه می خواهنـد آن را در بررسـی مسائل و مشـکلات اجتماعی به حاشـیه براننـد، اما باید گفت که صداقت و دروغگویی موضوعی کلیدی در فهم و نقد کلیه حوزه هـای اجتماعی است نقش آن در اقتصاد و تجارت کمتر از سـرمایه، نیروی انسانی و دیگر عوامل نیست. دراین مجال برآنیم تا مفاهیم صداقت و لزوم پایبندی به آن در سازمان، علل عدم وجود صداقت در سازمان ها، آسیب شناسی سازمان در توسعه ارزشها و اصول اخلاقی و درپایان نقش مدیران در افزایش صداقت و درسـتکاری در سازمان رامورد بررسی قراردهیم. امید که بتوانیم یادآور فطرت پاک انسان باشـیم، چرا که معتقـدیم انسانها فطرتا پاک و درسـتکار آفریـده می شوند و نیازها وشـرایط حاکم باعث می شود ذات خود رافراموش نماینـد. ۱- مفاهیم و تعریف صداقتدهخـدا در لغت نامه خود صـداقت و راسـتگویی را سـخن راست، قول حق، فعـل و عمـل حق می دانـد و دروغگویی را سـخن نـاراست، قول نـاحق، خلاـف حقیقت، مقابـل راست و مقابـل صـدق تعریف می کند.روانشناسان دروغگویی را به ۸ دسته تقسیم می کنند:

دروغ بـازی: بـا این دروغ فرد می خواهـد حوادث تخیلی و یـا ذهنی خود را به دیگران بفهمانـد... اغلب دروغگویی کودکان از این نوع است . دروغ مبهم: این دروغ از نـاتوانی فرد در گزارش دهی دقیق جزئیـات و یـا مغـالطه کردن ناشـی می شود. دروغ پوچ: فرد جهت جلب توجه کردن دیگران و مطرح شـدن این دروغ را می گویـد. دروغ انتقـام جویـانه: این دروع از نفرت فرد به شـخص و یا شی ء ناشـی می شود. دروغ محدود: این دروغ در نتیجه ترس از مقررات شدید و یا تنبیه سـخت ناشی می شود. دروغ خودخواهانه: دروغ حساب شده ای است جهت گول زدن دیگران برای بدست آوردن آنچه را که می خواهد. دروغ عرفی یا وفادارانه: این دروغ به منظور حفـظ ومراقبت از دوسـتان انجام می شود. دروغ عادتی: این دروغ به دلیل الگوبرداری از والـدین و یا محیط پرورشـی فرد برایش عادت شده است.در تمامی ادیان از جمله اسلام بر قبح دروغ تاکیده شده است و قرار گرفتن آن در ذیل عنوان گناهان کبیره معرف این اهمیت است. پیامبر اکرم فرمودند: دروغگو، دروغ نمی گوید مگر به سبب حقارتی که در نفس خود دارد.

جامعه ای را در نظر بگیرید که دروغگویی در آن قاعده واصل باشد و نه استثناء، در این جامعه اعتماد متقابل وجود نخواهد داشت، روابط افراد کاملا غیراخلاقی خواهد شد، فساد و تباهی در همه سطوح رخنه خواهد کرد و نیز چنین جامعه ای کمترین نزدیکی را با یک جامعه دینی و اخلاق مدار خواهد داشت.

اولین گـام برای رواج دروغگویی، شکسـته شـدن قبـح دروغ است. در جـامعه ای که دروغگویی نوعی زرنگی تلقی شود و مردم با شنیدن سـخن دروغ لبخندی حاکی از سـرور و شـعف بر لبان خود ظاهر سازند طبعا دروغگویی رواج می یابد. در سازمانی که عدم صداقت، ناراستی، نادرستی و ناپاکی در آن رواج دارد:

اعتماد و اطمینان افراد از یکـدیگر سـلب گردیـده و تحمل فضای سازمان بسـیار تلـخ و طاقت فرسا خواهـد بود. دروغ خلاف فطرت انسـان است و او را از درستی، درسـتکاری به نـادرستی و تباهکـاری می کشانـد و بطور کلی از هریک از افراد سازمان به فرد دیگر سرایت می کند. دروغ سرچشمه نفاق در سازمان است چرا که صداقت هماهنگی زبان و دل است و عدم آن ناهماهنگی زبان و دل در جو اجتمـاعی مملو از بی اعتمـادی، روابـط از دوسـتی هـای مشـکوک و نافرجـام گرفته تـا رو دربـایستی هـا و ملاـحظه کاریهـا،

مصلحت جویی ها، پنهان کاری ها، بازیها و در نهایت انواع دشمنی ها پیش می رود و به صورتهای بسیار متنوعی از روابط روانی، اجتماعی از قبیل فتنه، تملق ، مبالغه، عیب پوشی، نیرنگ، فرصت طلبی، تحریک و دهها خصیصه منفی دیگر که جملگی بر پایه دروغ شکل گرفته، تجلی می کند.فرهنگ دروغ به فرهنگ اصیل قومی، محلی و ملی پیوند می خورد و آن را آلوده می سازد.

در جو بی اعتمادی شخصیت پایه دستکاری می شود : آدمها به مالکان طماع، اطبای بی وجدان، کسبه حقه باز، کارگران تنبل، دانش آموزان متقلب، معلمان بی مسئولیت، سربازان خائن، پدران بی فکر، سرایداران سارق، نانواهای رفیق نواز، کارمندان رابطه باز ورؤسای تبعیض کار تبدیل می شوند و ده ها برچسب از این قبیل در کنار مشاغل پرزحمت و آبرومند و ضروری جامعه نقش می بندد و دو گانگی بیان و رفتار در جامعه نهادینه می شود.

صداقت در سازمان به معنای شفافیت است و نه به معنای فرو ریختن و منتشر کردن همه جزئیات شاید به زبانی دیگر ، هر راست نباید گفت.

توسعه منابع انسانی بدون شناخت انسان و ظرافت های روحی و سعه وجودی او ممکن نیست. جک ولش مدیر ارشد جنرال الکتریک خود را مربی می داند و معتقد است موضوع اصلی رهبری و مدیریت انسانها هستند. او می گوید: همه وظیفه و هنر من کار با انسان هاست. دامنه ارزشهای انسانی و سازمانی باید از صدر تا ذیل سازمان را در بر گیرد و فعالیت های کسب و کار منجر به خلق ارزشهای پایدار نه تنها برای کارکنان بلکه برای سهامداران، مشتریان و اجتماع شود. او بیان می کند که ارزشهای ما اصول ما هستند ارزشهایی که تعریف کرده ایم عبارتنداز صداقت، احترام، کار تیمی، تشریک مساعی و درستکاری. هریک از این ارزشها به اندازه هر جز از فن آوری که ما توسعه می دهیم برای موفقیت آینده شرکت ما اهمیت دارد ارزشها و اصول اخلاقی که بر اتاق هیئت مدیره حاکم است نباید با ارزشهایی که در محل کارخانه و یا کارگاه حاکم است تفاوت کند.هیچ سازمانی را نمی توان بی نیاز از اصول اخلاقی و به ویژه سرآمدترین آنها که همانا صداقت و درستکاری است دانست. سازمان مجموعه ای از افراد است و در هر سازمان نقش افراد انجام دادن کارها و پیشبرد وظایفی است که به آنها محول می شود. برای اجتناب از آسیب دیدن سازمان اگر اخلاق بر سازمان حاکم باشد و اصول اخلاقی از طرف سازمان و کارکنانش مراعات گردد از چند جهت در موفقیت سازمان موثر خواهد بود. اول : اصول اخلاقی به عنوان یک ارزش در سازمان نهادینه خواهد شد. دوم : بین سازمان و کارکنان آن روابط موثر، شفاف و دوستانه برقرار میشود. سوم : سازمان شاهد پویایی و عملکرد مثبت کل سازمان خواهد بود.

ارزشهای اخلاقی خوب و ناهنجاریهای اخلاقی بد در همه سازمانها وجود دارد اما به محیط فرهنگ و شیوه رفتار افراد بستگی دارد. رفتار اخلاقی کارمند به دو عامل ارزشهای شخصی و جو حاکم بر سازمان وابسته است. برای مثال چنانچه سیستم پاداش سازمان به گونه ای باشد که از رفتار نادرست افراد چشم پوشی نماید و حتی آنها را مثبت جلوه دهد افراد شایسته هم ممکن است دست به کارهای نادرست بزنند. هنگامی که سازمان به افراد دروغگو و متقلب و یا کسانی که اعمال خلاف را انجام می دهند ارتقا مقام بدهد و یا آنها را مورد ستایش قرار دهد چنین برداشت می شود که رفتارهای غیراخلاقی بازدهی مناسبی دارند. اینجاست که اصول غیراخلاقی در سازمان ریشه می گیرد.

یک سازمان همواره باید برای بقای خود در مقابل مشکلات موجود، چه در ارتباط با محیط و چه در درون سازمان در حال مبارزه با مشکلات، شناختن مشکل وابعاد مختلف آن باشد. سازمان سالم، سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به هدفها و مقاصد انسانی خود دست یابد. موانعی را که در دستیابی به هدفهایش با آن مواجه می شود بشناسد واین موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است واقع بین بوده، قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گیرد.

۲- علل و انگیزه های عدم صداقت و یا عدم درستکاری در سازمان اصرار مدیران و یا سرپرستان برای گفتن جزئیات دقیق یک

موضوع غالبا فرد را تشویق به دروغگویی می کند. دروغگویی آموختنی است. جو سازمان و یا رفتار و گفتار سرپرستان میتواند آموزگار خوبی باشد بدین فرض که در گزینش کارکنان دقت لازم انجام شده باشد. علل دیگر دروغگویی در فرد آن است که دروغ او را از تنبیه شدن و یا تهدید در موقعیت شغلی خود محافظت می کند. زمانی که فرد مورد مخالفت و استیضاح واقع می گردد به دروغگویی رو می آورد. ترس از پیامدها و عواقب کارهای فرد عاملی است بسیار موثر در اینکه کارکنان به دروغ متوسل شوند. جلوگیری از خجالت و شرمنده شدن چه در مقابل سایر همکاران و چه در برابر سرپرست و مافوق جلب توجه و علاقه به مطرح شدن در جمع همکاران بی ایمانی و عدم اعتقاد به باورهای دینی و مذهبی جلوگیری از رسوایی برخی از افراد کار خلاف و نادرست انجام میدهند و برای جلوگیری از کیفر و مجازات رسوایی متوسل به دروغ میشوند و خود را فردی پاك و متعهد جلوه می دهند. اظهار فضل و کمال، گاهی افراد برای آنکه خود را بیش از آنچه هست بنمایانند اظهار علم و اطلاع کنند در مسائل مختلف علمی، تاریخی و غیره دروغ می گویند. سودجویی انسان فطرتا مخلوقی است منفعت طلب و از زیان و ضرر گریزان است پیوسته میکوشد درصدد کسب منافع باشد و از چیزهایی که موجب ضرور وزیان اوست پرهیز کند لذا به خاطر علاقه شدید به مال وجاه و مقام و سهولت دیگر زبان به دروغ می گشاید و از این وسیله نامشروع برای تامین مقصود خود کمك می گیرد. حب و بغضهای افراطی، گاهی تعصبهای شدید سبب می شود که انسان خلاف واقع سخن بگوید. شخصیت طلبی انگیزه دیگری است برای روراست نبودن احساس کمبود و حقارت، کسانی که گرفتار چنین عقده ای هستند سعی می کنند با انواع دروغها و لاف و گزافها حقارتهایی را که در خود احساس می نمایند جبران کنند.۳- نقش مدیران در مسیر توسعه صداقت و اعتماد سازی در سازمان اعتماد در سازمان از بالا به پایین جریان می یابد و اگر مدیران ارشد قابل اعتماد باشند حس اعتماد به سطوح پایین سازمان رخنه می کند. بنابراین به سطوح کارشناسی سازمان اعتماد کنید تا مسیر توسعه صداقت و صمیمت هموار گردد. به شیوه های مختلف تلاش کنید فضایی دوستانه و صمیمی در سازمان ایجاد کنید و از این طریق گشودگی، صداقت و اعتماد متقابل را تقویت نمائید. به این منظور رویارویی مستقیم و گفتگوی بی واسطه با سطوح مختلف کارکنان را حتی به اندازه چند جمله، فراموش نکنید. همچنین برای تزریق نشاط و شادی در میان کارکنان خود از لطایف و ظرایف مرتبط و قریب به ذهن آنان استفاده کنید. ایجاد اعتماد در کارکنان بعنوان فرایندی تدریجی محسوب می شود یکی از اهداف شما به عنوان مدیر باید این باشد که اعتماد کارکنان بر پایه موفقیتهایشان ایجاد شود بنابراین وظایفی را به زیردستان خود محول کنید که از عهده آن به خوبی برآیند و مجبور نشوند به دروغ متوسل شوند تا کار خود را خوب جلوه دهند. بویژه در مورد کارکنان جدید، باید به خاطر داشت که وظایفی را به آنها واگذار کنیم که بتوانند آن را به خوبی و درستی انجام دهند و بدین ترتیب عادت موفق شدن در آنها به وجود آوریم. گاهی اوقات کارکنان وظیفه ای را درست انجام نمی دهند. نحوه برخورد با این نوع وضعیتها می تواند تاثیر بسزایی بر اعمال کارکنان داشته باشد. هرگز درصدد اصلاح آنها نزد سایرین برنیایید. حتی وقتی در خفا با زیر دستی در مورد اشتباهی صحبت می کنید هدف شما باید این باشد که به او آموزش دهید تا ماهیت مشکل را بشناسد و دوباره مرتکب همان خطا نشود. در این گونه موارد هرگز چیزی نگویید که کارمندتان احساس عجز و ناتوانی کند یا چیزی نگویید که او مایوس شود زیرا قصد شما ایجاد اعتماد است نه تخریب اعتماد. مدیران و سرپرستان باید به زیردستان خود یاد بدهند که درستی و صداقت مهمترین اصل سازمان است. فرد بداند پس از گفتن حقیقت تنبیه نخواهد شد بلکه اگر صادق نباشد تنبیه سختی خواهد شد. هرگز به کارکنانتان قول و وعده ای ندهید که قادر به انجام آن نیستید چرا که به زودی شما به دروغگویی متهم خواهید شد. آمادگی شنیدن حقایق تلخ و شیرین را داشته باشید و به کارکنانتان اجازه دهید حرفهای خود را بدون ترس و واهمه ای بیان کنند. عکس العمل شما زمینه فکری را در مورد سودمندبودن یا نبودن راستگویی شکل می دهد هرگز کارکنانتان را سوال پیچ نکنید و از طرح سوالاتی که جنبه دام و تله دارد و ایشان را وادار به دروغ میکند بپرهیزید. قوانین و مقررات سختی را در سازمان ایجاد نکنید زیرا کارکنان شما راههای فرار از آن را پیدا خواهند کرد. برای ارتقا و

رشد کارکنانتان فرصتهای مساوی ایجاد کنید، توزیع عادلانه قدرت، اطلاعات و امکانات در محیط کار ضروری است. اطلاع رسانی نمودی از مدیریت شفاف و صادق است. دسترسی به اطلاعات در حکم سنگ زیر بنای حاکمیت دموکراتیک در سازمان است. نداشتن امنیت شغلی و اضطراب ناشی از آن دلیل عمده تولید شایعات در سازمان است. در سازمان آن دسته از کارگران و کارمندانی که احساس امنیت شغلی در آنان پایین است گرفتار اضطراب ناشی از بیکاری، تبعید، عزل از موقعیت مطلوب و محرومیت از سایر امتیازات و امکانات می باشند. در این سازمانها دائما تعارضاتی بین کارکنان با یکدیگر و نیز با مدیران وجود دارد که منجر به عدم توافق بین آنها شده و نهایتا حرمت و قداست افراد نسبت به مدیران از بین رفته و در نتیجه عدم اعتماد نسبت به یکدیگر را به دنبال دارد. در اینگونه سازمانها مدیران سعی بر آن دارند تا از میان کارکنان افرادی را به عنوان خبرچین در خدمت خود بگیرند. یکی از راههای مقابله با شایعاتی که در اثر تضادهای روانی بوجود می آید همکاری گروهی، گروههای مختلف ذینفع است .و سخن آخر اینکه، برای شناختن نیازهایی که افراد سازمان را به ناراستی وا می دارد باید شرایط افراد را بررسی و پس از شناسایی دلایل فردی و سازمانی اقدام به اصلاح نمود.منبع : راهکار مدیریت

مراجع:

میرشفیعی،سیدعیسی.بهداشت روانی کارکنان وبهره وری

حسن پور،اکبر.مدل عملی برای رهبری خدمتگزار

بینش ،مسعود. توسعه منابع انسانی،تجربه مدیران موفق جهان

جعفری مقدم،سعید.گام های رهبران درمسیرمدیریت دانش سازمانی

جهاندیده،حسین.آسیب شناسی دموکراسی اداری یا نظام مشارکتی

دمشناس،سیدعباس.راستگویی ودرستکاری

سجادی،فضل ا....کارمندان توانمندوسازمانهای امروز

شکربیگی،عالیه.دروغ آفتی درروابط فردوجامعه

ساعتچی،محمود.روانشناسی کاربردی برای مدیران درسازمان

گرو،اندی.تنهابی پروایان پایدارند.ترجمه عبدالرضا رضایی نژاد

کان هی،لی.هرتغییرازمن آغازمیگردد.ترجمه کامبیزبدیع

کانفیلد،جک.شوروشوق درمحیط کار.ترجمه عباس چینی

جعفری مقدم،سعید. گلچینی ازاندیشه های مدیریت

رابینز،استیفن.کلیدهای طلایی مدیریت منابع انسانی.ترجمه غلامحسین خانقایی

مدیریت فرهنگی کشور و ویژگی های آن

مدیریت فرهنگی کشور و ویژگی های آن

از منظر رهبر انقلاب اسلامی

یکی از مهمترین تکالیف ما در درجه اول مهندسی فرهنگ کشور است؛ یعنی مشخص کنیم که فرهنگ ملی، فرهنگ عمومی و حرکت عظیم درون‌زا و صیرورت بخش و کیفیت بخشی که اسمش فرهنگ است و در درون انسان‌ها و جامعه بوجود می‌آید،

چگونه بایـد باشد. مدیریت فرهنگی کشور و ویژگی‌های آن ویژگی مدیریت فرهنگی یکی از مهمترین تکالیف ما در درجه اول مهندسی فرهنگ کشور است؛ یعنی مشخص کنیم که فرهنگ ملی، فرهنگ عمومی و حرکت عظیم درونزا و صیرورت بخش و کیفیت بخشی که اسمش فرهنگ است و در درون انسان‌ها و جامعه بوجود می‌آیـد، چگونه بایـد باشـد؛ اشکالات و نواقص‌اش چیست و چگونه بایـد رفع شود؛ کندی‌ها و معارضاتش کجاست؟ مجموعه‌ای لازم است که اینها را تصویر کند و بعد مثل دست محافظی هوای این فرهنگ را داشته باشد. نمی‌گویم به طور کامل کنترل کند؛ چون کنترل فرهنگ به صورت کامل نه ممکن است، نه جایز؛ اصلاً رشـد فرهنگی با ابتکار و آزادگی و آزادی و میدان دادن به اراده‌هاست؛ در این تردیـدی نیست؛ منتها هوای کار را باید داشت.۱۳۸۳/۱۰/۸ ویژگی مدیریت فرهنگی آنچه که در مقوله‌ی فرهنگ بر عهـده‌ی حکومت است، عبارت است از نظارت هوشمندانه، متفکرانه، آگاهانه، مراقبت از هرز روی نیروها و هرزه‌روییِ علف هرزه‌ها، هدایت جامعه به سمت درست، کمک به رشـد و ترقی فرهنگی افراد جامعه؛ بایـد به این همه مجموعه‌ی انسان و بخصوص جوان که در جامعه هستند، کمک کرد تا بتوانند راه صحیح و رشـد خود را پیش ببرنـد. ما نه معتقد به ولنگاری و رها سازی هستیم، که به هرج و مرج خواهـد انجامید، نه معتقد به سختگیری شدیـد؛ اما معتقد به نظارت، مدیریت، دقت در برنامه‌ریزی و شناخت درست از واقعیات هستیم. نمی‌شود ما میدان را رها کنیم تا دیگران هر کاری که می‌خواهند، بکننـد. امروز همان کسانی که ادعای آزادی می‌کنند و دم از لیبرال بودن می‌زنند، پیچیده‌ترین و دقیق‌ترین و ظریفترین شیوه‌ی کنترل را بر روی فرهنگ کشورهای خودشان، بلکه سراسر دنیا، اعمال می‌کنند و سعی دارنـد کـه فرهنگ خـود را به کشورهـای دیگر منتقل و تزریق کننـد.۱۳۸۲/۱۰/۲۳ نگاه معقول اسلامی در مدیریت فرهنگ ما نمی‌خواهیم با نگاه افراطی به مقوله‌ی فرهنگ نگاه کنیم؛ بایستی نگاه معقول اسلامی را ملاک قرار داد و نوع برخورد با آن را بر طبق ضوابطی که معارف و الگوهای اسلامی به ما نشان می‌دهد، تنظیم کرد. برخورد افراطی، از دو سو امکان‌پذیر است و تصور می‌شود: یکی از این طرف که ما مقوله‌ی فرهنگ را مقوله‌یی غیرقابل اداره و غیرقابل مدیریت بدانیم؛ مقوله‌یی رها و خود رو که نبایـد سربه‌سرش گذاشت و وارد آن شد و با این منطق که با فرهنگ مردم نمی‌شود کاری کرد؛ نمی‌شود الگوهای فرهنگی را به مردم داد؛ نمی‌شود مردم را در زمینه‌ی مسائل فرهنگی پیش برد، مقوله‌ی فرهنگ عمومی مردم و رشد فرهنگی آنها را رها کرد، که متأسفانه این تفکر در جاهایی هست و عـده‌یی طرفدار رها کردن و بی‌اعتنایی و بی‌نظارتی در امر فرهنگ هستند. این تفکر، تفکر درستی نیست و افراطی است. در مقابل آن، تفکر افراطی دیگری وجود دارد که آن سختگیری خشن و نظارت کنترل‌آمیزِ بسیار دقیق - چه در زمینه‌ی فرهنگ عمومی، چه حتی در زمینه‌ی مسائل و اخلاق شخصی؛ قالب‌گیری کردن و قالبها را تحمیل کردن - است. این تفکر هم به همان انـدازه غلط است. نه می‌شود فرهنگ را در جامعه رها کرد که هرچه پیش آمـد، پیش بیایـد، نه می‌شود آن‌طور سختگیریهای غلطی را که نه ممکن است و نه مفیـد، الگو قرار داد.۱۳۸۲/۱۰/۲۳ استعاره ای برای مدیریت فرهنگی در مقوله‌ی فرهنگ، رفتارِ حکومت بایـد دلسوزانه و مثل رفتار باغبان باشد. باغبان بهنگام نهال می‌کارد، بهنگام آبیاری می‌کند، بهنگام هرس می‌کنـد، بهنگام سمپاشی می‌کند و بهنگام هم میوه‌چینی. باید فضای فرهنگی کشور را باغبانی کرد؛ یعنی مسؤولانه و با دقت این مقوله را دنبال کرد. بعضی‌ها بعمد و کاملاً حساب شده بی‌بندوباری را ترویج می‌کنند. البته بنده نشانه‌های این کار را می‌دیدم و حدس می‌زدم که چه اتفاقی می‌خواهد بیفتد. بعد کارهایی که دستگاه‌های مسؤول کردند و اطلاعاتی که به‌دست آوردند، روشن کرد که همان حدسی که می‌زدم، واقعیت دارد. فرهنگ ، ثقل اکبر است تشکیل این شورا و وارد کردن افرادِ با فکر و با انگیزه برای تصمیم‌گیری درباره فرهنگ کشور؛ و کمک قانونی و حیثیتی و هرچه که لازم است نسبت به این شورا؛ این کاری است که به عهـده‌ی من است؛ اما از این‌جا به بعدش به عهده‌ی شما. من به آن دوست گفتم که بنده با شما پیش خدای متعال احتجاج خواهم کرد و به پروردگار خواهم گفت من بهترین کسانی را که مناسب این کار می‌شناختم، در این شورا جمع کردم؛ شما به خدای متعال بایـد جواب بدهیـد؛ هرچه که فکر می‌کنید باید پیش خدای متعال گفت، آن را بیان کنید و به فکرش باشید. حالا این را می‌خواهم

به شما عرض بکنم که مسؤولیت این شورا به خاطر اهمیت و سنگینیِ مسأله‌ی فرهنگ و علم، مسؤولیت سنگینی است؛ منتها ثقل‌اکبر در این‌جا فرهنگ است؛ چون هم خودِ علم و آموزش و هم جهتگیری و کیفیت و روی‌کردهای مختلف آن، تحت‌تأثیر فرهنگ عمومی جامعه است.۱۳۸۴/۱۰/۱۳ امکان تغییر و مدیریت فرهنگ البته فرهنگ ملی را می‌شود به مرور در طول زمان تغییر داد؛ یعنی مثل کوه‌های عالم که در طول قرن‌های متمادی جابه‌جا نمی‌شوند، جزو ثوابت نیست. فرهنگ یک ملت را می‌شود با عوامل تأثیرگذار بتدریج عوض کرد؛ یک ملت از لحاظ فرهنگی عزیز را تبدیل کرد به یک ملت توسری‌خور و ضعیف؛ متقابلاً یک ملت تنبل را می‌شود تبدیل کرد به یک ملت زرنگ؛ این رنگ ثابت لایزالی و لایزولی نیست.۱۳۸۳/۱۰/۸ مدیریت فرهنگ ملی بنابراین فرهنگ یک ملت، منشأ عمده تحولات آن ملت است. بله، بلاشک عوامل گوناگونی روی فرهنگ ملت اثر می‌گذارد ـ یعنی این تأثیر، دو جانبه است ـ اما عاملی که یک ملت را به رکود و خمودی، یا تحرک و استادگی، یا صبر و حوصله، یا پرخاشگری و بی‌حوصلگی، یا اظهار ذلت در مقابل دیگران، یا احساس غرور و عزت در مقابل دیگران، به تحریک و فعالیت تولیدی یا به بیکارگی و خمودی تحریک می‌کند، یا احساس غرور و عزت در مقابل دیگران، به تحرک و فعالیت تولیدی یا به بیکارگی و خمودی تحریک می‌کند، فرهنگ ملی است. فرهنگ ـ با همین تعریف ویژه ـ محصول تعریف جمعی از یک جامعه است و خودش مؤثر در همه حرکات و تحولات و تشکیل‌دهنده هویت یک جامعه است. البته فرهنگ ملی را می‌شود به مرور در طول زمان تغییر داد؛ یعنی مثل کوه‌های عالم که در طول قرن‌های متمادی جابه‌جا نمی‌شوند، جزو ثوابت نیست. فرهنگ یک ملت را می‌شود با عوامل تأثیرگذار بتدریج عوض کرد؛ یک ملت از لحاظ فرهنگی عزیز را تبدیل کرد به یک ملت توسری‌خور و ضعیف؛ متقابلاًـ یک ملت تنبل را می‌شود تبدیل کرد به یک ملت زرنگ؛ این رنگ ثابت لایزالی و لایزولی نیست.۱۳۸۳/۱۰/۸ حکومت و وظیفه مدیریت راهبردی فرهنگی کشور آنچه که در مقوله‌ی فرهنگ بر عهده‌ی حکومت است، عبارت است از نظارت هوشمندانه، متفکرانه، آگاهانه، مراقبت از هرز رویِ نیروها و هرزه‌روییِ علف هرزه‌ها، هدایت جامعه به سمت درست، کمک به رشد و ترقی فرهنگی افراد جامعه؛ باید به این همه مجموعه‌ی انسان و بخصوص جوان که در جامعه هستند، کمک کرد تا بتوانند راه صحیح و رشد خود را پیش ببرند. ما نه معتقد به ولنگاری و رها سازی هستیم، که به هرج و مرج خواهد انجامید، نه معتقد به سختگیری شدید؛ اما معتقد به نظارت، مدیریت، دقت در برنامه‌ریزی و شناخت درست از واقعیات هستیم. نمی‌شود ما میدان را رها کنیم تا دیگران هر کاری که می‌خواهند، بکنند. امروز همان کسانی که ادعای آزادی می‌کنند و دم از لیبرال بودن می‌زنند، پیچیده‌ترین و دقیق‌ترین و ظریفترین شیوه‌ی کنترل را بر روی فرهنگ کشورهای خودشان، بلکه سراسر دنیا، اعمال می‌کنند و سعی دارند که فرهنگ خود را به کشورهای دیگر منتقل و تزریق کنند.۱۳۸۲/۱۰/۲۳ حکومت و وظیفه مدیریت راهبردی فرهنگی کشور در قبال هجمه‌یی که امروز وجود دارد، نمی‌شود بیکار نشست و نظارت را از دست داد؛ بایستی با دقت، مراقب رفتار و حرکت فرهنگی جامعه بود و برای آن برنامه‌ریزی کرد؛ این یکی از مهمترین وظایف حکومت است و حق بزرگی است که مردم بر گردن حکومت دارند؛ حق رشد فضیلتها و پیشرفت در زمینه‌ی معنویات؛ این حق را باید حکومت ایفا کند. این مطلب مهمی است که باید برایش برنامه‌ریزی و فکر شود و راه‌های اثرگذاری بر روی فرهنگ عمومی مردم و رشد فضایل شناخته شود.۱۳۸۲/۱۰/۲۳ حکومت و وظیفه مهندسی فرهنگ و مهندسی فرهنگی کشور در قبال هجمه‌یی که امروز وجود دارد، نمی‌شود بیکار نشست و نظارت را از دست داد؛ بایستی با دقت، مراقب رفتار و حرکت فرهنگی جامعه بود و برای آن برنامه‌ریزی کرد؛ این یکی از مهمترین وظایف حکومت است و حق بزرگی است که مردم بر گردن حکومت دارند؛ حق رشد فضیلتها و پیشرفت در زمینه‌ی معنویات؛ این حق را باید حکومت ایفا کند. این مطلب مهمی است که باید برایش برنامه‌ریزی و فکر شود و راه‌های اثرگذاری بر روی فرهنگ عمومی مردم و رشد فضایل شناخته شود.۱۳۸۲/۱۰/۲۳ زمینه مساعد برای مهندسی و مدیریت فرهنگی کشور اکثریت بزرگی از مردم در این انتخابات پایبندی خودشان را به دین، به ارزش‌های انقلاب، به دلبستگی‌های امام نشان دادند و دولتی هم براین اساس تشکیل شده

و همین شعارها را هم این دولت تکرار می‌کند و ادامه می‌دهد و حرکت می‌کند، مردم هم استقبال می‌کنند و با آغوش باز این حرف‌ها را می‌پذیرند. این، نشان‌دهنده‌ی یک زمینه‌ی بسیار خوبی است که ما باید از این زمینه استفاده کنیم. بنابراین، در وضع جدید، به نظر من پویایی، نشاط، انگیزه و نوآوری اعضای این مجموعه بایستی مضاعف بشود؛ نمی‌شود قبول کرد که ما یک مجموعه‌ی فرهنگی داریم که آن را به عنوان قرارگاه اصلی مسائل فرهنگی و کارزار فرهنگی قرار داده‌ایم - یک‌چنین کارزاری در همه‌ی ادوار و در همه‌ی کشورها اجتناب‌ناپذیر است - در عین‌حال، در این قرارگاهِ اصلی، بی‌نشاطی یا رکود یا عدم پیشرفت ملاحظه و مشاهده بشود؛ این را من اصلاً تصور نمی‌توانم بکنم.۱۳۸۴/۱۰/۱۳ زمینه مساعد و امکانپذیری مهندسی فرهنگی کشور این وضع جدیدی که در کشور به‌وجود آمده است و تشکیل دولت و گرایشی که امروز در عموم مردم و در دولت‌مردان مشاهده می‌شود، این نوید را می‌تواند بدهد که اوضاع برای برگرداندن جهتگیری غلط، اوضاع مساعدی است؛ نه به این معنا که همه چیز از پیش قابل حدس قطعی باشد؛ بلکه بسته به این است که ما چه‌کار بکنیم، لیکن زمینه، زمینه‌ی مساعدی است؛ چون شعارهایی مطرح شده که منطبق با مبانی انقلاب بوده و مردم به این شعارها پاسخ داده‌اند؛ و من مکرر این را گفته‌ام. ما در انتخاباتی که چند ماه پیش گذراندیم، اکثریت قریب‌به‌اتفاق مردم، به ارزش‌های انقلاب رأی دادند.۱۳۸۴/۱۰/۱۳ اصلاح جهت گیری های غلط با مهندسی فرهنگی کشور این وضع جدیدی که در کشور به‌وجود آمده است و تشکیل دولت و گرایشی که امروز در عموم مردم و در دولت‌مردان مشاهده می‌شود، این نوید را می‌تواند بدهد که اوضاع برای برگرداندن جهتگیری غلط، اوضاع مساعدی است؛ نه به این معنا که همه چیز از پیش قابل حدس قطعی باشد؛ بلکه بسته به این است که ما چه‌کار بکنیم، لیکن زمینه، زمینه‌ی مساعدی است؛ چون شعارهایی مطرح شده که منطبق با مبانی انقلاب بوده و مردم به این شعارها پاسخ داده‌اند؛ و من مکرر این را گفته‌ام. ما در انتخاباتی که چند ماه پیش گذراندیم، اکثریت قریب‌به‌اتفاق مردم، به ارزش‌های انقلاب رأی دادند.۱۳۸۴/۱۰/۱۳ ضرورت وجود مرکز مهندسی فرهنگی کشور و عقبه فکری و خط مقدم اجرائی آن شورای عالی انقلاب فرهنگی آن مرکز مهندسی و حراست کننده‌یی است که مورد نظر ماست، پیشنهاد بدهید این شورا را منحل کنیم و یک شورایی دیگر به وجود بیاوریم. ما تصور می‌کنیم مرکز می‌تواند این شورا باشد. این احتیاج دارد به دو چیز اساسی: اول، عقبه‌ی علمی و فکری؛ دوم، خط مقدم اجرایی. عقبه فکری‌اش همان جایی است که باید مطالعه و کارهای علمی بکند.۱۳۸۳/۱۰/۸ عقبه فکری و خط مقدم اجرائی در اجرای نقشه مهندسی فرهنگی کشور شورای عالی انقلاب فرهنگی آن مرکز مهندسی و حراست کننده‌یی است که مورد نظر ماست، پیشنهاد بدهید این شورا را منحل کنیم و یک شورایی دیگر به وجود بیاوریم. ما تصور می‌کنیم مرکز می‌تواند این شورا باشد. این احتیاج دارد به دو چیز اساسی: اول، عقبه‌ی علمی و فکری؛ دوم، خط مقدم اجرایی. عقبه فکری‌اش همان جایی است که باید مطالعه و کارهای علمی بکند.۱۳۸۳/۱۰/۸ عقبه فکری و خط مقدم اجرائی در اجرای نقشه مهندسی فرهنگی کشور این جا آن قرارگاه مقدم فرماندهی است. عقبه فکری شما در مراکز دانشگاهی و حوزه‌ای و دبیرخانه خودتان که باید محور همه این مراکز باشد، آنجاهاست؛ خط مقدمتان هم عبارت است از دولت، مجلس و حتی مجمع تشخیص مصلحت ـ که توضیح خواهم داد مجمع هم تشخیص هم یکی از مراکزی است که خط مقدم شماست و می‌تواند سیاستگذاری کند ـ و دستگاه قضایی و دیگر دستگاه‌هایی که در کشور هتسند؛ اینها بازوان اجرایی شما هستند. این بازوان اجرایی، فقط چهار وزارتخانه فرهنگی نیستند ـ یعنی وزارت علوم و ارشاد و بهداشت و آموزش و پرورش ـ بلکه صنایع ما هم جزو خط مقدم شماست. فرهنگ ما باید در تولید صنعتی ما اثر بگذارد: ما چه چیزی تولید کنیم؟ چگونه تولید کنیم؟ برای چه تولید کنیم؟ صداوسیما هم جزو خطوط مقدم شماست. دستگاه قضایی ما ـ اداره زندان، کیفیت زندان و این گونه مسائل ـ همه‌اش با فرهنگ ارتباط دارد و باید تحت تأثیر آن باشد. مجلس ما برای عملی شدن آنچه این جا به عنوان مهندسی انجام می‌گیرد، حتماً باید قانون بگذارند. مجمع تشخیص مصلحت هم در سیاستگذاری‌ها همین مهندسی کلان را درنظر داشته باشد. ما در آنجا سیاستگذاری رسمی فرهنگی داریم، نه مهندسی موردنظر ما که نگاه کلان به

مباحث فرهنگی است. بنابراین آنچه شما در این جا تصویب می‌کنید، به مجمع تشخیص مصلحت می‌رود، برای یک منظور؛ به دولت می‌رود، برای یک منظور؛ به مجلس شورای اسلامی می‌رود، برای یک منظور؛ به صداوسیما می‌رود، برای یک منظور.۱۳۸۳/۱۰/۸ قرارگاه اصلی و عقبه علمی و فکری و خط مقدم اجرائی آن در مهندسی فرهنگی کشور این جا آن قرارگاه مقدم فرماندهی است. عقبه فکری شما در مراکز دانشگاهی و حوزه‌ای و ما سال گذشته این‌جا عرض کردیم" مهندسی فرهنگی کشور " به عهده‌ی شماست؛ گفتیم این‌جا" قرارگاه اصلی " است، عقبه‌ی شما هم دبیرخانه و ملحقات دبیرخانه است و شوراهای اقماری و شورای معین و کمیته‌های کارشناسی و جمع‌های دیگری که هستند؛ خطوط مقدّم اجرایی شما هم وزارت آموزش و پرورش، وزارت آموزش‌عالی، وزارت ارشاد و دستگاه‌های مختلف هستند،۱۳۸۴/۱۰/۱۳ جایگاه مهندسی فرهنگی و مدیریت راهبردی فرهنگی کشور این جا را در واقع باید اتاق فرمان فرهنگی کشور یا ستاد عالی فرهنگی و علمی دستگاه‌های کشور ـ اعم از دستگاه‌های فرهنگی و سایر دستگاه‌ها ـ و مرکز مهندسی فرهنگی کشور به حساب آورد. ۱۳۸۱/۹/۲۶ خط مقدم اجرائی در اجرای نقشه مهندسی فرهنگی کشور مجلس یک مرکز بسیار مهم و مورد نیاز است برای این مهندسی اساسی و کلان فرهنگی کشور. بعد از آن که در این‌جا مطلب پخته می‌شود و جا می‌افتد، به مجلس بروید و در کمیسیون‌ها از آن دفاع کنید و نظر نماینده‌گان را جلب نمایید و قانون مورد نیاز آن را از مجلس بگیرید.۱۳۸۳/۱۰/۸ ارتباط با مجلس و اجرای نقشه مهندسی فرهنگی کشور مجلس یک مرکز بسیار مهم و مورد نیاز است برای این مهندسی اساسی و کلان فرهنگی کشور. بعد از آن که در این‌جا مطلب پخته می‌شود و جا می‌افتد، به مجلس بروید و در کمیسیون‌ها از آن دفاع کنید و نظر نماینده‌گان را جلب نمایید و قانون مورد نیاز آن را از مجلس بگیرید.

منبع: خبرگزاری فارس: فراز هایی از بیانات مقام معظم رهبری در جمع اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۸۱-۱۳۸۴)

مهندسی فرهنگی و مدیریت کشور

ازدیدگاه رهبر معظم انقلاب اسلامی

مهدی ناظمی اردکانی عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین (ع) کشور ها و ملت ها وظیفه دارند و می توانند برای ادامه حیات انسانی خود و بالندگی آن و تکامل معنوی خویش و رسیدن به سعادت دنیوی و اخروی خود ، محیط زیست فرهنگی خود را مهندسی و مدیریت کنند آنرا از ضعف ها و آلودگی ها پاک سازند .

اهمیت ، ضرورت و امکان پذیری مهندسی و مدیریت فرهنگی

کشور ها و ملت ها وظیفه دارند و می توانند برای ادامه حیات انسانی خود و بالندگی آن و تکامل معنوی خویش و رسیدن به سعادت دنیوی و اخروی خود ، محیط زیست فرهنگی خود را مهندسی و مدیریت کنند آنرا از ضعف ها و آلودگی ها پاک سازند .عناصر و مؤلفه های حیات بخش آن را تقویت نمایند و از نفوذ و ورود عناصر آلاینده و خسارت بخش محیط های زیست فرهنگی دیگر جلوگیری نمایند . به همان نسبت که هر کشور و ملتی وظیفه دارد و می تواند که محیط زیست طبیعی خود را مهندسی و مدیریت کند و برای حیات و رشد خود ، آنرا از آلودگی ها پاک سازد و جلوی ورود آلودگی ها و نا پاکی های تولید شده در محیط های زیست طبیعی دیگر به محیط زیست طبیعی خود در حد مقدور کشورها و ملتها وظیفه دارند و می توانند نسبت به

مهندسی و مدیریت محیط زیست فرهنگی خود اقدام کنند را بگیرد . بدیهی است همانگونه که در مهندسی و مدیریت محیط زیست طبیعی ، یک کشور و یک ملت و یک سازمان نمی توانند بدور از تأثیر محیط های دیگر عمل کنند و درجه ای از تأثیر را باید بپذیرند در مورد مهندسی و مدیریت محیط زیست فرهنگی هم چنین وضعیتی وجود دارد . مهندسی و مدیریت محیط های زیست طبیعی و زیست فرهنگی زمانی جامعیت و اثر بخشی کامل می یابد که نظام جهانی با مدیریت و رهبری واحد شکل پذیرد . الیس الصبح به قریب

بنابر این مهندسی و مدیریت فرهنگی علاوه بر اهمیت و ضرورت ، امکان پذیر نیز می باشد . مقام معظم رهبری برای روشن کردن مفهوم فرهنگ و بیان ماهیت آن و ضرورت و امکان مهندسی و مدیریت آن چنین می فرمایند" : فرهنگ مثل توری است که ماهیها بدون این که خودشان بدانند در داخل این تور دارند حرکت می کنند و به سمتی هدایت می شوند دولت و مجموعه حکومت نمی تواند خود را از این موضوع بر کنار بدارد و بگوید بالاخره فرهنگی وجود دارد . نه ، ما مسئولیت داریم این فرهنگ را بشناسیم ، اگر نا صواب است آن را تصحیح کنیم ، اگر ضعیف است ، آن را تقویت کنیم ، اگر در آن نفوذ ی هست دست نفوذی را قطع کنیم "۲۶/۹/۱۳۸۰ در قبال تأثیر گذاری محیط های زیست فرهنگی دیگر و لزوم صیانت و حفاظت از محیط زیست فرهنگی کشور و تلاشی که محیط های زیست فرهنگی ناسالم برای نفوذ در محیط های زیست فرهنگی دیگران دارند . می فرمایند " : نمی شود ما میدان را رها کنیم تا دیگران هر کاری که می خواهند ، بکنند . امروز همان کسانی که ادعای آزادی می کنند و دم از لیبرال بودن می زنند ، پیچیده ترین و دقیق ترین شیوه کنترل را بر روی فرهنگ کشورهای خودشان ،بلکه سراسر دنیا ، اعمال می کنند و سعی دارند که فرهنگ خود را به کشورهای دیگر منتقل و تزریق کنند ". ۲۱/۱۰/۱۳۸۲ مطالعات و پژوهشهایی که امروز در حوزی رهبری صورت گرفته است به خوبی نشان داده است که برای سلطه بر کشورها و ملت ها بهتر است به جای بهره گیری از مکانیزم های پر هزینه مدیریت از ساز و کارهای رهبری و نفوذ در آنها استفاده شود . گسترش حوزی رهبری نیز تابعی از گسترش حوزی فرهنگ است . بنابر این آن دسته از کشور ها و نظام ها و حکومت هایی که در پی منافع مادی و غیر انسانی خود از هیچگونه تلاشی فرو گذار نمی باشند با گسترش مطالعات و تحقیقات فرهنگی و رهبری ، درصدد سلطه بر سایر ملتها و منابع آنها از طریق تصرف محیط های زیست فرهنگی آنان با تهاجم فرهنگی می باشند . برای این منظور ابتدا در پی خنثی کردن مقاومت سایر ملتها و نظام ها در مقابل یورش فرهنگی خود با القاء این مفهوم که اصولاً ، فرهنگ مدیریت پذیر نمی باشد ، هستند و برای اثبات این مدعای خویش به برخوردهای قرون وسطایی با عقیده ، فرهنگ و اندیشه که عمدتاً در غرب سابقه دارد به عنوان مدیریت فرهنگی اشاره می کنند .

رویکرد درست در مهندسی و مدیریت فرهنگی مقام معظم رهبری به خوبی راه را نشان می دهند " : ما نمی خواهیم با نگاه افراطی به مقوله فرهنگ نگاه کنیم ، بایستی نگاه معقول اسلامی را ملاک قرار داد و نوع برخورد با آن را بر طبق ضوابطی که معارف و الگوهای اسلامی به ما نشان می دهد ، تنظیم کرد . برخورد افراطی از دو سو امکان پذیر است و تصور می شود یکی از این طرف که ما مقوله فرهنگ را مقوله یی غیر قابل اداره و غیر قابل مدیریت بدانیم مقوله یی رها و خودرو که نباید سر به سرش گذاشت و وارد آن شد . متأسفانه این تفکر در جاهایی هست و عده ای طرفدار رها کردن و بی اعتنایی و بی نظارتی در امر فرهنگ هستند . این تفکّر ، تفکّر درستی نیست و افراطی است . در مقابل آن ، تفکّر افراطی دیگری وجود دارد که سختگیری خشن و نظارت کنترل آمیز بسیار دقیق است . این تفکّر هم به همان اندازه غلط است " . ۲۱/۱۰/۱۳۸۲ مقام معظم رهبری با استعاره ای زیبا ، رویکرد درستی که باید در مهندسی و مدیریت فرهنگی کشور رعایت شود را به خوبی روشن نموده اند و بدین ترتیب فرموده اند : "در مقوله ی فرهنگ ، رفتار حکومت باید دلسوزانه و مثل باغبان باشد . باغبان به هنگام نهال می کارد ، به هنگام آبیاری می کند ، به هنگام هرس می کند ، به هنگام سمپاشی می کند و به هنگام هم میوه چینی . باید فضای فرهنگی کشور را باغبانی کرد ، یعنی

مسئولانه و بـا دقـت این مقـوله را دنبـال کرد. "۲۳/۱۰/۱۳۸۲ بـا این اسـتعاره ابهـامی که در رویکرد حـاکم بر مهندسـی و مـدیریت فرهنگی کشور پی گیری خواهـد شـد باقی نخواهد ماند و القاء چنین ابهامی که مهندسـی و مدیریت فرهنگی کشور مسـتلزم نگاهی متصلّب و مکانیکی و آمرانه از بالا به پایین است ، جایی نخواهد داشت . در استعاره ای که مقام معظم رهبری بیان داشته اند نکات بسـیاری برای روشن شـدن مفهوم و چگونگی مهندسـی و مـدیریت فرهنگی قابل اسـتفاده می باشد . ۱ ــدر کشـاورزی و باغبانی ، نخست بایـد گیاهـان را شـناخت . برای شـناخت گیـاه نیز آن را در انـواع و اجزاء می شناسـند . انـواع و اجزاء گیاهـان نیز از آن حد پیچیدگی برخوردارند که رشـته های مختلف علمی گیاه شناسـی وجود دارد و متخصصین و دانشمندان و پژوهشگران زیادی در هر یک از انواع گیاهان مطالعه و بررسـی می کنند . گیاه شناسان ، چیستی گیاه و چگونگی رشد آن و محیط مناسب زیست آن و میوه و محصول آن را مورد مطالعه و شـناسایی قرار می دهنـد ولی چه بسا از عهـده باغبانی و مزرعه داری و اقتصاد کشاورزی بر نیاینـد . آیا فرهنگ از گیاه ، اهمیت و پیچیدگی کمتری دارد ؟آیا فرهنگ شناسـی ، ساده تر از گیاه شناسـی است ؟ آیا نباید فرهنگ را در انواع و اجزاء آن شـناخت ؟ آیـا برای هر نوع از فرهنـگ و حتی هر لایـه و هر جزء از فرهنـگ نبایـد مطالعات و پژوهشـهای مسـتقل داشت ؟ آیا برای شـناخت هر نوع از فرهنگ نباید متخصصـین و دانشـمندان و مدیران خاص آموزش داد و تربیت کرد ؟ چگونه در مورد بدن انسان همانگونه که در مورد گیاه مطالعه و بررسـی می شود ،متخصـص و پزشک تربیت می شود . برای هر جزء کوچکی از بدن انسان متخصـص وجود دارد تا بتواند آن جزء کوچک را بشـناسد و برای حفظ آن و یا درمان نقائص و بیماری آن ، راه حل بیابد واقدام کند ، آیا برای فرهنگ که به روح و بعد اصـلی انسان مربوط است می توان بدون داشـتن دانش و تخصص لازم تصمیم گیری کرد ؟ نسـخه داد و عمل کرد ؟ آیا سیاسـتگزاران و مدیران حوزه فرهنگ اگر در حد پزشک عمومی در مورد فرهنگ بدانند و بخواهنـد تصـمیم گیری کننـد و راه حـل اتخـاذ نماینـد آنوقت می توان انتظار داشت که مهندسـی فرهنگ و مـدیریت فرهنگی به خوبی صورت گیرد و فرهنگ از تهاجم مصون بمانـد و به حیات خود ادامه دهد ؟ بدیهی است در درجه اول باید فرهنگ شـناسانی در انواع فرهنـگ و در اجزاء فرهنـگ داشـته باشـیم تا بتوانیم مهندسـی فرهنگ را انجام دهیم . با بهره گیری از دانش گسترده و کم عمقی که در حوزه فرهنگ شناسـی وجود دارد نمی توان ضـعف ها و بیماری ها و آسـیب های فرهنگ موجود را شـناخت تا بتوان برای آن راه حلی را در نظر گرفت . بنـابر این مقـدم ترین اقـدام این است که به شـناخت فرهنگ در انـواع و اجزاء آن در وضـعیت آرمانی ، موجود ، هـدف پرداخته شود و برای این منظور بایـد تلاشـی گسترده در مطالعه و پژوهش و آموزش ، با صبر و اسـتمرار و برنامه و سـیاست مشخص ، سامان داده شود . ۲ ــ از گیاه شـناس انتظاری نیست که آفت های گیاه را بر طرف کنـد . گیاه پزشـکی رشتی علمی دیگری است . گیاه پزشـکان هسـتند که می توانند آفت ها و آسـیب های گیاهان را بر طرف سازند . فرهنگ پزشـکان چه کسانی هسـتند ؟ آیا انتظار داریم فرهنگ شـناسان ، فرهنگ پزشکی هم انجام دهند . اگر تا کنون چنین کرده ایم . قطعاً به نتیجه ای هم نرسـیده ایم . برای اینکه یک پزشک مشـکل بیمار خود را بر طرف کند به سراغ " بدن شناسان " یعنی فیزیولوژیست ها نمی رود بلکه به سـراغ رادیولوژیست ها و پاتولوژیست ها می رود تا آن آسیب و آفتی که بیمار دچار آن است را در آزمایشگاه خود و بـا روش و ابزار خاص خود باز شناسـند و او را در درمان بیمار مساعـدت کننـد . آیا حفظ سـلامتی و درمان بیماریهای فرهنگ را با اینهمه پیچیـدگی می توان بـدست " فرهنگ شـناسان " که حـداکثر فیزیولوژیست هسـتند سپرد ؟ بنابر این مدیران فرهنگی آنجا که می خواهند ، ضـعف ها و بیماریهای فرهنگ را بر طرف کنند باید از متخصصـین آسیب شناس فرهنگ (پاتولوژیست های فرهنگی) استفاده کننـد و آنجا که می خواهنـد رشـد فرهنگی را پی گیرنـد و مهندسـی فرهنگ را صورت دهنـد باید از فرهنگ شـناسان (فیزیولوژیستهای فرهنگی) بهره بگیرند و خود در مقام باغبانی عمل کنند . مدیران فرهنگی و دارای مسئولیت حفظ سلامت و درمان ضعف های فرهنگی و رشد فرهنگی هستند . ۳- علاوه بر " گیاه شناسان " و " گیاه پزشکان " که در باغبانی و رسیدن به محصول خوب کاملاً مؤثراند . برای باغبانی و انجام امور " کشت " و " داشت " و " برداشت " به دانش و مهارتهای زیاد دیگری نیاز اسـت

و برای انجام درست این امور ، امروز رشته های مختلف علمی مشکل گرفته است . رشته آبیاری چگونگی تغذیه گیاه را مشخص می کند و در رشته " ماشین آلات کشاورزی " مطالعه و بررسی می شود که برای هر یک از انواع گیاهان به چه ابزار و وسایلی برای کشت و داشت و برداشت نیاز است و در اقتصاد کشاورزی مطالعه و بررسی می شود که باغبان با بازارهای تولید و مصرف محصولات کشاورزی خود چگونه برخورد کند و به چه ترتیب به سود بالاتر برسد و بالاخره در رشته های مهندسی کشاورزی و باغبانی چگونگی بکار گیری همی یافته های رشته های متعدد کشاورزی را مورد مطالعه و پژوهش و آموزش قرار می دهند تا بتوان به هدف رسید . آیا در موضوع فرهنگ و مدیریت فرهنگی اهمیت و پیچیدگی کمتری وجود دارد که بدون بهره گیری از دانش و مطالعه و پژوهش در رشته های علمی مختلفی که باید توسعه یابد و متناظر آن در کشاورزی ، دامپزشکی و بخصوص در پزشکی وجود دارد ، تصمیم گیری و اقدام می شود ؟ اگر علم باوری یکی از اصول است و اصلی خدشه ناپذیر در هر مکتب و مرامی است ، ایجاب می کند که در حوزه فرهنگ ، بدون علم ، عمل نکنیم . ۴- فروشندگان محصول و واسطه های بازار که بدنبال سود می باشند و قاعدتاً برای انجام شغل خود هم دانش و مهارت مربوط را دارند و نسبت به کیفیت و خواص میوه و محصول بدست آمده در حدی اطلاع دارند همچنین متخصصان تغذیه ، به صورت دقیق از رنگ و بو و مزه و ویتامین و قند و دیگر خواص مربوط به کاشتی یک باغبان اطلاع دارند و آن را تبلیغ و ترویج می کنند و بدست متقاضی و مشتری می رسانند ولی از این دو دسته نمی توان انتظار داشت که در مورد کاشت و داشت و برداشت هم اظهار نظر کنند و توانایی انجام اینکار داشته باشند این دو دسته نه از زمین و آب و کود و سم اطلاعی دارند و نه باغ را برای باغبانی می توان به آنها سپرد .نویسنده: مهدی ناظمی اردکانی عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین (ع) و سرپرست دبیر خانه شورای فرهنگی شورایعالی انقلاب فرهنگی.منبع: خبرگزاری فارس

هوش فرهنگی، نیاز مدیران در قرن تنوع

cultural intelligence ...

تنوع فرهنگی از جمله مسائل عمده‌ای است که مدیران حاضر با آن مواجه هستند

مرجان فیاضی

چکیده

در میان مهارتهای مورد نیاز قرن ۲۱ ، توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگهای مختلف و توانایی اداره ارتباطات بین فرهنگی حائز اهمیت است. محیط کار جهانی، نیاز به افرادی دارد که به فرهنگهای مختلف آشنا باشند و بتوانند با افراد سایر فرهنگها ارتباط مناسب برقرار کنند. برای این منظور، افراد نیاز به هوش فرهنگی دارند. توانایی فرد برای تطبیق با ارزشها، سنتها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه به آنها عادت کرده است و کار کردن در یک محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است. هوش فرهنگی، منبع بالقوه ای برای ایجاد مزیت رقابتی است. مقدمهمحیطهای کاری در سرتاسر جهان بسیار متنوع شده اند و این امر به خصوص درباره کشورهای توسعه یافته بیشتر صدق می کند. در کنار تغییرات علوم و فناوری و انتقال دانش، فرایندهای طراحی، تولید و توزیع در قرن حاضر نهایت تنوع را پیدا کرده اند.مثلاً طراحی محصول ممکن است در آلمان، تامین مالی از ژاپن، هدایت برنامه ها توسط ایالات متحده، کارهای دفتری در بلغارستان، کار تولیدی در چین و توزیع ممکن است در سرتاسر جهان صورت بگیرد. در نتیجه مدیران با محیطهای داخلی و خارجی بسیار متنوعی در سازمانهای خود روبه رو هستند(۱).

تنوع در این مقوله عبارت است از جذب افرادی با سوابق و زمینه های مختلف، دارای توقعات و انتظارات گوناگون و بهره گیری از

توانائیها و استعدادهای آنها برای افزایش سودآوری و قدرت رقابت شرکت. تنوع حیطه های مختلفی را در بر می گیرد: نژاد، قومیت، جنسیت، رنگ پوست، مذهب و فرهنگ. ویژگیهای فرهنگ (CULTURE) را براساس حروف تشکیل دهنده آن به صورت زیر تعریف کرده اند:

C : فرهنگ فراگیر است. هر شخص، سازمان، سرزمین و کشوری یک فرهنگ دارد.

U: شناخت عقاید، ارزشها و ادراکات فرهنگ دیگران برای موفقیت الزامی است.

L : یادگیری میراثهای فرهنگی گوناگون، الهام بخش و توانمندکننده است.

T : کارهای تیمی در سطح جهانی بدون توجه به فرهنگ اعضا غیر ممکن است.

U : برنامه ریزی فرهنگی از طریق شناخت عقاید یکدیگر آسانتر می شود.

R : تفاهم و سازگاری با شناخت فرهنگ خود و پذیرش نقطه نظرات و سبک و روش دیگران شروع می‌شود.

E : به منظور رشد و نوآوری، استفاده از تنوع فرهنگی لازم است.

تنوع فرهنگی از جمله مسائل عمده‌ای است که مدیران حاضر با آن مواجه هستند. متأسفانه بیشتر مدیران به تفاوت‌های فرهنگی به عنوان منبع و عامل موثر در ایجاد برتری رقابتی بها نمی‌دهند و با این توصیف که تفاوت فرهنگی مسئله مهمی نیست؛ ما همگی انسان هستیم و تنها عامل سوء تفاهم میان ما اختلاف زبان است؛ اگر بر تفاوتها تمرکز کنیم از هدف دور می‌مانیم و ... از فکر کردن به تفاوتهای فرهنگی و مهارتهای مورد نیاز برای اداره آن طفره می روند. در حالی که تنوع فرهنگی دارای مزایای بسیاری از جمله موارد زیر است:

ـاز جنبه بازاریابی: توانایی شرکت و افراد را در تأمین و پاسخ به اولویتهای فرهنگی بازارهای محلی افزایش می‌دهد.

ـاز جنبه کسب منابع: توانایی شرکت را در جذب نیروهایی با زمینه های فکری مختلف بالا می‌برد ـاز حیث هزینه ها: هزینه ناشی از ریزش مدیران غیر بومی را کاهش می‌دهد.

ـاز حیث حل مسئله: با بهره گیری از تنوع دیدگاهها، تصمیم گیریهای بهتر و جامعتری گرفته می‌شود ـاز حیث خلاقیت: از طریق تنوع در دیدگاهها و به دلیل تأکید کمتر بر ضرورت هماهنگی و یکسان‌سازی عقاید، خلاقیت تقویت می شود.

ـاز حیث انعطاف‌پذیری نظامها: انعطاف پذیری و قدرت تحمل و پاسخگویی سیستم به تقاضاهای متعدد پویایی محیط کنونی را افزایش می‌دهد (۲).

به دلیل تنوع گسترده محیطهای کاری، مدیریت موثر سازمانها و منابع انسانی با چالشهای فراوانی روبه رو شده است. سازمانها با کوچک سازی و مهندسی مجدد به دنبال رقابت در بازار جهانی هستند ضمن اینکه انفجار اطلاعات و توسعه فناوری نیز برای آنها چالش برانگیز شده است. در این میان بهبود روابط در عرصه تجاری، افزایش سهم بازار و مطرح شدن به عنوان یک مدیر موفق نیز جز دغدغه های مدیران امروز است. به راستی مدیران برای موفقیت در چنین محیطی به چه فاکتورهایی نیاز دارند؟(۳)

هوش فرهنگی چیست؟

به راستی چه مدیرانی موفق هستند؟ چرا برخی مدیران علی رغم برخورداری از ضریب هوشی بالا، در کار خود شکستهای فاحشی را تجربه می کنند؟ چگونه است که برخی مدیران در محیطهای بیگانه خوب عمل می کنند و برخی دیگر می لغزند؟ آیا بجز ضریب هوشی عوامل دیگری در موفقیت افراد و سازمانها تأثیر دارد؟

گلمن(Goleman) در مورد تأثیر ضریب هوشی معتقد است که بهره هوشی تعیین‌کننده پیشرفتهای علمی و موفقیت‌های حرفه‌ای است ولی سهم آن در موفقیت تنها حدود ۲۰ درصد است. تلاش برای شناسایی سایر عوامل موثر بر موفقیت حرفه ای موجب ورود واژه‌های هوش عاطفی و هوش فرهنگی به ادبیات مدیریت شد؛ هرچند هنوز کسی به طور دقیق نمی تواند بگوید سهم هوش

عاطفی و فرهنگی در پیشرفت افراد چقدر است(۹).

مفهوم هوش عاطفی دربرگیرنده مجموعه گسترده ای از مهارتها و استعدادهای فردی است که معمولاً به مهارتهای درون فردی و بین فردی اشاره دارد و به طور کلی توانایی درک و فهم چگونگی بروز یا کنترل عواطف و احساسات است. هوش عاطفی عاملی است که موجب می شود تا خلاقانه فکر کنیم و عواطف و احساسات خود را برای حل مسائل به کار گیریم. بر این اساس شخصی که دارای هوش عاطفی بالاست در چهار زمینه شناسایی، به کارگیری، درک و کنترل احساسات استعداد و مهارت دارد (۴).

هوش فرهنگی، توانایی افراد برای رشد شخصی از طریق تداوم یادگیری و شناخت بهتر میراثهای فرهنگی ، آداب و رسوم و ارزشهای گوناگون و رفتار موثر با افرادی با پیشینه فرهنگی و ادراک متفاوت است. ارلی و آنگ (Earley & Ang- ۲۰۰۴) هوش فرهنگی را به عنوان قابلیت فرد برای سازگاری موثر با قالبهای نوین فرهنگی تعریف می‌کنند و ساختار هوش فرهنگی را به انواع دیگر هوش از جمله هوش عاطفی و اجتماعی مربوط می دانند(۷).

هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیطهای کاری متنوع دارد. برخی از جنبه های فرهنگ را به راحتی می توان دید. عوامل آشکاری مثل هنر، موسیقی و سبک رفتاری از این جمله اند. اما بیشتر بخشهای چالش برانگیز فرهنگ، پنهان است. عقاید، ارزشها، انتظارات، نگرشها و مفروضات عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی شوند اما بر رفتار افراد موثرند. هوش فرهنگی به افراد اجازه می دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می دهد(۵).

در محیط‌های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است استرس‌های ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحو مطلوب اداره شود. برای این منظور به سازگاری و تعدیل موثر فرهنگها نیاز است. مطرح شدن هوش فرهنگی به عنوان یک مفهوم کلیدی در مدیریت اقتصاد جهانی به دلیل پاسخگویی به سئوالات زیر بوده است:

ـ چگونه مدیران می‌توانند توانایی‌های خود را در تطبیق موثر با فرهنگهای مختلف بهبود بخشند؟

ـ چرا برخی افراد دارای توان بالقوه‌ای برای رویارویی با چالش‌های کاری در محیط‌هایی با فرهنگ متفاوت هستند؟

ـ افراد چگونه می توانند در محیطهای کاری متنوع از نظر فرهنگی- در کشور خود یا بیگانه- به حداکثر بهره‌وری دست یابند؟

ـ سازمانها چگونه می‌توانند خود را برای انجام وظیفه در سرتاسر جهان آماده و تجهیز کنند؟

ـ سازمانها چگونه می‌توانند عملکردهای فردی و گروهی خود را در محیطی با تنوع فرهنگی بهینه سازند؟

در هر حال در دنیایی که عبور از مرزها کاری عادی و ساده شده است، داشتن هوش فرهنگی یک نیاز حیاتی برای همه مدیران و کارکنان است. مدیران موفق رمز برخورد با فرهنگهای گوناگون ملی، فراملی و سازمانی را به خوبی می آموزند و از آموزه های خود نهایت استفاده را می برند(۶).

عناصر هوش فرهنگی

هوش فرهنگی به عنوان توانایی فرد برای تطبیق با فرهنگهای جدید تعریف می شود. محققان معتقدند هوش فرهنگی در راستای هوش عاطفی و اجتماعی است. هوش عاطفی فرض می کند که افراد با فرهنگ خود آشنا هستند بنابراین برای تعامل با دیگران از روشهای فرهنگی خود استفاده می کنند. هوش فرهنگی جایی خودش را نشان می دهد که هوش عاطفی ناتوان است یعنی در جایی که با افرادی در محیطهای ناآشنا سروکار داریم. هوش فرهنگی سه بخش و عنصر اساسی دارد:

عنصر شناختی، عنصر روانی و انگیزشی و عنصر فیزیکی و رفتاری.

- عنصر شناختی (ذهن) به مهارتهای تفکر عمومی اشاره دارد که افراد به منظور شناخت چگونگی و چرایی فعالیت در محیطهای جدید از آن استفاده می کنند. این شناخت علاوه بر عقاید و ارزشهای افراد، روشها و رویه هایی را که دیگران برای انجام کار

استفاده می کنند را نیز در بر می گیرد. برای بسیاری از مردم یافتن روزنه ای به فرهنگهای بیگانه دشوار است؛ اما فردی که از جنبه ذهنی و شناختی دارای هوش فرهنگی نیرومندی باشد، مفاهیم مشترک را زود پیدا می کند. شناخت تفاوتهای فرهنگی ممکن است پرسیدن سئوالی درباره عوامل برانگیزاننده افراد در فرهنگ‌های گوناگون باشد. یادگیری مفاهیم فرهنگ دیگران به درک و شناخت رفتارهای آنان کمک می کند.

– عنصر روانی و انگیزشی (قلب– دل) به افراد کمک می کند در مقابل موانع پایدار باشند تا بتوانند خود را با فرهنگ دیگران سازگار سازند. این بخش ممکن است مشکلترین یا مبهمترین جزء هوش فرهنگی باشد. ورود به دنیای فرهنگ بیگانه مستلزم غلبه بر یکسری موانع خاص است. داشتن انگیزه و پشتکار و باور قوی در این راه بسیار موثر است. فرهنگها در بسیاری از موارد با همدیگر متفاوت هستند. به عنوان مثال شیوه دست دادن و نشستن در ملاقاتهای کاری از کشوری به کشور دیگر تفاوت دارد. نادیده گرفتن این تفاوتها به مخدوش شدن ارتباطات منجر می شود.گاهی اوقات تعامل افرادی با فرهنگهای متفاوت مثل نزدیک شدن دو آهن‌ربا با قطبهای یکسان است. بدون داشتن انگیزه کافی، هوش فرهنگی بی مفهوم است. این عنصر توانایی همدل شدن را مدنظر قرار می دهد. تمایل به برقراری ارتباط و استمرار در راه رسیدن به هدف، بزرگترین شکافهای فرهنگی را پوشش می دهد.

– عنصر فیزیکی و رفتاری (جسم) هوش فرهنگی به توانایی فرد برای انجام واکنش مناسب اشاره دارد. رفتار و سلوک فرد باید نشان دهد که به فرهنگ طرف مقابل علاقه دارد و سعی می کند مولفه های فرهنگی آنها را بپذیرد و به آن احترام بگذارد. بسیاری از تفاوتهای فرهنگی، توسط اعمال فیزیکی قابل مشاهده و انعکاس است. شناخت و انگیزه بدون انجام یک واکنش موثر و مناسب ارزش خود را از دست می دهند به همین دلیل، هوش فرهنگی باید دربرگیرنده تواناییها و مهارتهای لازم برای نشان دادن واکنش مناسب با آن فرهنگ باشد(۸ و ۹).

استفاده از هوش فرهنگی

امروزه اکثر سازمانها و افراد، هوش فرهنگی را یک مزیت رقابتی و قابلیت استراتژیک می دانند. در محیط و بازار جهانی، هوش فرهنگی اهرم مورد نیاز رهبران و مدیران تلقی می شود. سازمانها و مدیرانی که ارزش استراتژیک هوش فرهنگی را درک کنند، می توانند از تفاوتها و تنوع فرهنگی در جهت ایجاد مزیت رقابتی و برتری در بازار جهانی استفاده کنند. هوش فرهنگی به منزله چسبی است که می تواند در محیط متنوع، انسجام و هماهنگی ایجاد کند. افراد دارای هوش فرهنگی بالا، قادرند اثر قابل توجهی بر استراتژی‌های بازاریابی و توسعه محصول برای گروههای مشتریان در کشورهای مختلف داشته باشند. این افراد جز دارایی‌های ارزشمند سازمان هستند و به خصوص در زمان بحران ارزش خود را بیشتر نمایان می سازند(۶).

خوشبختانه برخلاف سایر جنبه‌های شخصیت انسانی، هوش فرهنگی کسانی که روانی سالم دارند و از نظر حرفه‌ای و شغلی توانمند هستند، قابل پرورش و توسعه است. موارد زیر در توسعه مهارتهای هوش فرهنگی موثر است:

_با به کارگیری دیدگاه مثبت نسبت به تفاوت‌های فرهنگی، ابعاد فرهنگی سازمان و کارکنان خود را بشناسید.

_با استفاده از روشهای مختلف نظیر مشاهده، پرسش و تفسیر نسبت به تجزیه و تحلیل سطوح مختلف فرهنگی افراد سازمان اقدام کنید.

_تنوع فرهنگی را بپذیرید و در خود آمادگی رویارویی با فرهنگهای مختلف را ایجاد کنید.

_با توجه به میزان آشنایی با هر فرهنگ، از استراتژی‌های خاص آن برای تعامل استفاده کنید.

_با نگرانیهایی همچون ترس از دست دادن هویت و خودمختاری فردی، درمورد خود وکارکنانتان مقابله کنید. افراد سازمان باید احساس کنند که برای آنها و فرهنگشان ارزش قائلید.

_در مورد توانمندی‌های هوش فرهنگی هر کجا احساس ضعف می کنید آموزش ببینید.

_چنانچه انگیزه کافی در کسب و توسعه مهارتهای هوش فرهنگی ندارید، در خود این انگیزه را پرورش دهید.

_از افراد پیرامون خود که تجارب موفقی در محیط‌های کاری متنوع دارند کمک بگیرید.

_فراموش نکنید هوش فرهنگی لازمه بقا در محیط رقابتی است. از این عنصر کلیدی غافل نشوید.(۶و۸)

منابع:

۱ - Ferdman, Bernardo(۲۰۰۲),Cultural identity and Diversity in organizations, New york: Wiley,p ۳۷-۳۸۲- Lipp, G. Douglas, Clarke, Clifford H(۲۰۰۳),Managing culture, http://webnf۲.epnet.com/fulltext.asp۳- Organizational culture, http://www.mapnp.org۴- Bliss, Samuel E, The Affect of Emotional Iintelligence on a Modern organizational Leaders Ability to Make Effective Decisions, http://www.findarticles.com۵- Cultural Intelligence(CQ)- The key to leveraging the power of Diversity, http://www.mba۴success.com/research۶- Tan, Joo-seng(November/December۲۰۰۴) Cultural Intelligence and the Global Economy, LIA, vol۲۴, numbers ۵, pp۱۹-۲۱۷- Harris, Michael M, Lievence, Filip(۲۰۰۴)Selecting Employees for Global Assignment: Can Assessment center Measur cultural Intelligence?http://www.findarticles.com۸- Earley, P.Christopher, Mosakowski,Elaine(October ۲۰۰۴) Cultural Intelligence,Harvard business Review, pp۱۳۹-۱۴۶۹- "CQ" Cultural Intelligence – Another Aspect of Emotional Intelligence(۲۰۰۴)http://www.

۱۰- نوری؛ اصغر، مقایسه تاثیر هوش علمی و هوش عاطفی بر شخصیت، فصلنامه آموزه، شماره ۱۸، ص۷۳

منبع: تـدبیر. Cultural Intelligence Cultural Intelligence is the competence of tomorrow. Multidisciplinary research and problem solution in businesses are the keys for developing creativity and innovation. As business gets more global the potential to succeed or fail depends on the ability of organisations and leaders to understand and become competent in working across cultures.

Cultural Intelligence gives successful teamwork across corporate cultures, discipline cultures and national cultures. Cultural intelligence gives new insight, new thinking and new practices to qualify your leadership of complex social processes among people with different backgrounds.

Cultural difference has a greater impact on business effectiveness than we think. Our cultural backgrounds influence the way we think and act and the way we interpret each other's contributions. Our success or failure in communication depends on this competence and ultimately skill in this area affects the company’s bottom line

نقد مدیریت فرهنگی

cultural management ...

وقتی گستره مفهوم مدیریت به مدیریت فرهنگی می رسد، اوضاع پیچیده‌تر می‌شود

حمیدرضا ابک سرزمین ما سرزمین پارادایم ها و الگو هایی با تاریخ مصرف کوتاه است. واژه‌ها و مفاهیم از آن سوی دنیا به سوی ما سرازیر می‌شوند و هنوز درک‌شان نکرده‌ایم و به آنها خو نگرفته‌ایم که سیل مفاهیم و واژه‌های جدید فضای فکری ما را تغییر می‌دهد و زبان و گفتمان‌مان را دگرگون می‌کند. امروزه روز در میهن آریایی واژه «مدیریت» ورد همه زبان ها است. گویا تمام بدبختی‌ها و بیچارگی‌های ما ناشی از تقصیرات جنایتکارانه مفهوم مادر مرده‌ای به نام «مدیریت» است.

درباره هر مشکلی که سخن می گوییم و ناله از هر دردی که به آسمان برمی‌آوریم به یک جمله کلیدی می‌رسیم که درد ما درد مدیریت است. کمتر کسی درباره این موضوع بحث می‌کند که این مدیریت طلایی که کلید راه و مفتاح نجات ما است، چیست و از کدام چراغ جادویی سر بر خواهد آورد. اما همه فی الجمله می‌دانیم که اگر مدیریت درست شود، دیگر آب از آب تکان نخواهد خورد.

این نوع نگاه به مشکلات البته چندان هم بی راه نیست. تجربه سال‌های دور و نزدیک اداره امور اجرایی مملکت همه کارشناسان و صاحب نظران را با همه تنوع سلیقه و اندیشه‌ای که دارند، به اینجا رسانده که حتماً یک جای کار می لنگد وگرنه این نمی‌شد و آن می‌شد. انصاف باید داد که لااقل اگر همه مشکلات مملکت ما به مدیریت برنگردد، بخش عمده‌ای از آن معلول همین واژه شریفه است. به همین خاطر است که نمی توان منتقدان نظام‌های مدیریتی را متهم به بی‌توجهی و بی‌انصافی کرد. نکته ای اگر هست در این دقیقه نهفته است که در بسیاری موارد انتقادهای وارد به برنامه‌های مدیران کشور بیش از هر چیز ناظر به نادیده گرفتن همان افق‌های کلان مدیریتی و خردنگر شدن در مسائلی است که حل‌شان بیش از هر چیز دیگر در گرو توجه به همان مبادی و بنیان های مدیریتی است.

وقتی گستره مفهوم مدیریت به مدیریت فرهنگی می رسد، اوضاع پیچیده‌تر می‌شود. گفتمان فرهنگی همه کشور های جهان و به تبع آن کشور ما، بسته به تاریخی که پشت سر نهاده‌اند، پیش فرض‌ها، سلیقه‌ها، نظریه‌ها و اهداف متنوع گوناگون و بلکه متعارض را دربرمی‌گیرد و شامل می‌شود. شاید بتوان در نگاهی از بیرون حکم به غلبه یک نوع فرهنگ خاص در هر سرزمین داد. اما وقتی کار به تجزیه و تحلیل دقیق تر می‌رسد، به دشواری می توان در میان انبوه خرده فرهنگ‌های موجود در یک جامعه کلان، به برتری یکی نسبت به دیگری تن داد و خود را خلاص کرد و دیگران را محکوم به پیروی از آن.مدیریت فرهنگی در ایران، مدیریت طیف گسترده و متنوعی از افکار و آرا و سلیقه‌ها است که شاید شماری «بعدد انفس الخلایق» داشته باشد و بل بیش از آن و «بعدد انفاس الخلایق». تجربه نشان داده است که مدیران موفق در حوزه فرهنگ، کسانی نبوده‌اند که تمام هم‌شان را مصروف تبلیغ و ترویج یک سلیقه خاص کرده‌اند. بلکه برعکس کسانی بوده اند که هنگام تصمیم‌گیری همواره هر دو سر این طیف را منظور نظر داشته‌اند و حکم به نادیده گرفتن هیچ کدام از اعضای این اجتماع نگرفته‌اند. شاید در مقام نظر کمتر کسی با این نکته مخالفتی داشته باشد. اما آنگاه که بحث بر سر تصمیم‌سازی و اجرا می‌شود و قرار است عملکردهای خاص مدیران بر پایه اندیشه‌های ذهنی‌شان شکل بگیرد، اختلاف‌ها آشکار می گردد و اینجا است که می‌توان میزان پایبندی افراد به این آموزه مدیریتی را محک زد.

دقیقاً به همین دلیل است که وضعیت«نقد مدیریت فرهنگی» در سرزمین ما نیز اوضاعی مشابه همان مدیریت فرهنگی دارد. ناقدان مدیریت فرهنگی بیش از هر چیز به نقد اجزای ساختار مدیریت پرداخته‌اند و چه بسا به همین سبب گرفتار طرح و پرسش‌های متناقضی شده‌اند که هر کدام تنها در یک چارچوب و فضای خاص معنا دارند. منتقدان ما کمتر توجه کرده‌اند که اگر نظام‌های مدیریتی نیاز به نظریه‌ها و چارچوب‌های مشخص و مدرن و سازگار دارند، نظام‌های نظری نقد نیز بیش از هر چیز نیازمند همین سازگاری و سزاواری‌اند. برای نقد یک نظام مدیریتی یا باید مبانی و ارکان آن را به رسمیت شمرد و برای مثال تناقض یک

عملکرد خاص را با آن مبانی و ارکان آشکار کرد و یا اینکه باید از بنیاد طرحی نو درانداخت و نشان داد که این تناقض‌ها و ناکارآمدی‌ها بیش از هر چیز ناشی از اشکالات ساختاری مستتر در بنیادهای نظری همان نظام های مدیریتی است.

منتقدان سیاست‌های فرهنگی وزارت ارشاد، همواره بر سر مسئله‌ای به نام «سانسور» بحث کرده‌اند. دایره بحث به حدی گسترده است که هم اکنون در میان اهالی فرهنگ به سادگی می توان دو سر طیف را در مورد این مسئله بازشناخت و به راحتی بررسی کرد که مدیر فرهنگی سرزمین ما از دو سوی این بازه گسترده با چه انتقاداتی روبه‌رو است. پرسش ها روشن و واضح است: چرا سانسور می‌کنیم؟ چرا سانسور نمی کنیم؟هدف این نوشتار ارائه طرح یا الگویی برای پاسخ به این دو پرسش نیست. نکته اینجا است که می‌توان هر دو پرسش را در برابر این پیش پرسش قرارداد که آیا در هنگام طرح صورت مسئله وضعیت فرهنگی سرزمین‌مان و مشکلات موجود بر سر راه مدیریت و به تبع آن مدیران فرهنگی را بررسی کرده‌ایم یا نه؟

مسئله سانسور مسئله بسیار مهمی است که ربط وثیق و متینی با مسئله آزادی بیان دارد. هیچ مدیری نیز نمی‌تواند این مسئله را از افق پیش‌داروی خود حذف کند و در لوای بیرق شتر دیدی، ندیدی، اسب حکومت در میدان فرهنگ بتازاند. اما به یک نکته دیگر نیز باید اشاره کرد. گاهی اوقات پرداختن صرف به برخی پرسش‌ها راه را برای طرح پرسش‌های دیگر که البته ضرورتاً مهم تر یا کم اهمیت‌تر نیستند، صعب می کند. مسئله سانسور مسئله مهمی است، اما آیا می‌توان برای مثال تمام عملکرد معاونت سینمایی، مطبوعاتی و فرهنگی وزارت ارشاد را در پرتو این مسئله تحلیل کرد؟ آیا در این نهادها اتفاق دیگری که شایسته توجه، نقد، بررسی و تحلیل باشد وجود ندارد؟ مگر قائل به این باشیم که اساسی‌ترین و بنیادی‌ترین مسئله فرهنگی این سرزمین مسئله سانسور است که این ادعا البته نیازمند دلایل قوی و معنوی است.

کافی است که نگاهی به سیاهه یادداشت‌ها و مقاله‌ها و گزارش‌هایی بیندازیم که طی این سال‌ها به عنوان انتقاداتی بر عملکرد وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی منتشر شد. مسئله سانسور را کنار بگذاریم و ببینیم چند مسئله برجسته دیگر در این حوزه مورد توجه کارشناسان و ناقدان قرار گرفته است.

میزان و درصد این توجه چقدر بوده است؟ آیا مسئله مجوزهای تخصصی نشر مسئله مهمی نیست؟ آیا توجه بنیادین به توسعه زیرساخت‌های عمرانی و حتی نرم افزاری در حوزه فرهنگ نمی‌تواند حداقل موضوع چند یادداشت و گزارش باشد؟ تا به حال چند مقاله در باب تولید انبوه کالا های فرهنگی خوانده‌اید؟

اتفاقاً شاید به نفع برخی مدیران هم باشد که منتقدان‌شان از سحر تا شام یک ریز و یک بند، به یک پرسش خاص (که البته پاسخ چندان خاصی ندارد و مطمئناً کسی مدیری را به خاطر پاسخ ندادن به آن پرسش بازخواست نمی کند) بپردازند تا آنها بتوانند به راحتی کارشان را انجام بدهند و خیالشان هم تخت و آرام باشد که کسی کاری به آن کار دیگر ندارد.

در اسفندماه سال گذشته(۱۳۸۳) نخستین جشنواره کتاب کودک و نوجوان ایران که در نوع خود اتفاقی کم‌نظیر بود در کرمان برگزار شد. بیش از ۱۵۰ تن از کارشناسان مسائل کتاب کودک به صورت مستقیم و تعداد بسیار زیاد دیگری از صاحب‌نظران به صورت غیرمستقیم دست اندرکار پیشبرد اهداف محتوایی این جشنواره بودند و جلسات بسیار متعددی را از ماه‌ها قبل برای بررسی مسائل کتاب کودک و نوجوان برگزار کردند.

شهر کرمان که به دلیل وضعیت جغرافیایی و اقتصادی‌اش، در مقایسه با شهرهایی چون اصفهان و تهران و تبریز چندان شهر پررونقی نیست، در آن روزها چنان شور و هیجانی به خود دید، که به گفته مردمانش تا به حال به خود ندیده بود. پدرها و مادرها، بچه هایشان را به میدان شورا می آوردند، به همراه آنها کتاب می‌خریدند، نقاشی می کردند، تفریح می کردند و از همه مهم‌تر می‌خندیدند.

مواجهه رسانه‌ها با این جشنواره اما چگونه بود؟ بخشی از روزنامه‌ها به هر دلیلی که لابد خود بهتر می‌دانند و در جایی دیگر

می‌توان به آن پرداخت، به کلی از بررسی موضوع صرف‌نظر کردند. برخی دیگر که مهربان‌تر بودند به درج اخباری پرداختند که ستاد خبری جشنواره برای آنها ارسال می کرد. اما کمتر رسانه ای بود که حاضر باشد به این جشنواره به چشم «رویدادی فرهنگی» بپردازد و حتی بی‌رحمانه نقدش کند. نقدی اگر بود تنها بر سر این بود که به فلانی سالاد نرسید و چرا بهمانی دعوت نشده بود.

هیچ کس به این نکته توجه نکرد که جشنواره کتاب کودک و نوجوان با همه کاستی‌هایش حداقل قابلیت برابری با جشنواره فیلم کودک و نوجوان اصفهان را دارد. کرمانی‌ها هنوز با این جشنواره خونگرفته‌اند. اما اصفهانی‌ها با شور و اشتیاق تمام هنگام برگزاری جشنواره، شهرشان را رنگی از شادی می‌زنند. هیچ کس اشاره نکرد که مدد رساندن به رشد این نهال نوپا با بررسی، تحلیل و نقد عملکرد بانیان و بنیانگذارانش می تواند زمینه‌ساز بهره‌بردن از سایه ساری باشد که درختان تنومند خاك فرهنگ برایمان به ارمغان می آورند.کسانی که اولین نمایشگاه قرآن کریم در دوازده سال پیش را به یاد می آورند حتماً تعجب می کنند که چگونه نمایشگاهی با آن ابعاد کوچك و غیرقابل توجه در میدان بهارستان تبدیل به نمایشگاهی بین‌المللی شد که خیل کثیری از مشتاقان مفاهیم معنوی را در ایام ماه مبارك رمضان به سوی خود می کشاند. حتی طرفداران ترویج و گسترش مفاهیم قرآنی نیز کمتر به این نکته توجه کردند که بسیاری از کسانی که به هر دلیلی شب‌های قدر خود را در خانه می‌ماندند حالا به خیابان حجاب می‌آیند و در مراسمی شرکت می کنند که خواسته‌های معنوی‌شان را برآورده می کند. کافی است که سری به همین نمایشگاه بزنید و از ظاهر متنوع مخاطبان نمایشگاه دریابید که می توان در پرتو اعتدال، بخش عمده‌ای از ساکنان همان طیف گسترده فرهنگ را راضی و خشنود کرد. با چنین اوصافی آیا می‌توان صرفاً به این دلیل که برگزارکننده این نمایشگاه دولت است و دولت هم هنر نمی کند که این کار را انجام می‌دهد از خبر بررسی و تحلیل چنین رویدادی گذشت؟

کاش لااقل به این استدلال حداقلی تن می‌دادیم که وقتی قرار است به هر حال چنین کاری انجام شود، می‌توان کاری کرد که به صورتی بهتر و منسجم‌تر و جامع‌تر و خرسند کننده‌تر برگزار شود. گرچه انصاف باید داد که این نگاه حداقلی به رویدادهایی چون جشنواره فیلم فجر و جشنواره مطبوعات نگاهی منصفانه نیست. این نکته را می‌توان از تعداد و مشخصات نام‌های شرکت کننده در این جشنواره‌ها دریافت.

آشکارتر از صبح صادق است که می‌توان فهرست بلندبالایی از انتقادات را در برابر عملکرد مدیران فرهنگی این سرزمین سامان داد و کارنامه‌شان را با این میزان بررسی کرد. اما از خاطر نباید برد که «نهادهای فرهنگی» از چنان ظرفیت‌های بالقوه‌ای برای توسعه برخوردارند که شاید بهتر باشد ابتدا به نهادینه شدن‌شان بیندیشیم و بعد منصفانه نقدشان کنیم. به راستی سامان دادن مشکلات نمایشگاه بین‌المللی کتاب تهران و جشنواره بین‌المللی فیلم فجر کار خردمندانه‌تری است یا تیشه بر ریشه و بنیاد این نهاد ها کوفتن و تخریب آنان و در سودای طرحی نو درانداختن، واماندن در کنار سقفی شکافته و بی مصرف؟

منبع : روزنامه شرق

تأثیر فرهنگ بر مدیریت

دکتر سید محمد اعرابی

فرهنگ یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر مدیریت است. نادیده گرفتن این نقش، عدم انسجام داخلی و انطباق بیرونی را به دنبال خواهد داشت.

بدون دستیابی به الگو و روشی برای برجسته‌سازی و آشکار نمودن تفاوت‌های فرهنگی نمی‌توان نقش و نفوذ و آثار فرهنگ بر مدیریت را درك نمود. رویای «دهکده جهانی» به منزله «دیگ ذوب» فرهنگ‌ها باید بازنگری شود و این تفکر که «مدیریت،

مدیریت است» و در مقابل نفوذ فرهنگ و تأثیر آن مقاوم است مورد بررسی دوباره قرار گیرد.

همه مردم، مثل هم هستند. این تنها عادت های آنهاست که موجب تفاوت میان آنها می‌شود.

کنفوسیوس کشف فرهنگ را می‌توان به اکتشاف در اقیانوسی تشبیه کرد که در سطح آن می‌توان مصنوعات، آیین‌ها و رفتارها را مشاهده کرد، اما در زیر آن به ارزش‌ها و باورهایی دسترسی حاصل می‌شود که دلایل بروز رفتارهای خاص هستند.

اگر کمی عمیق‌تر نگریسته شود به فرضیات زمینه‌سازی توجه خواهد شد که از طریق تفسیر آنها می‌توان تهدیدات بالقوه و فرصت‌ها یا گنج‌های نهفته در این اقیانوس را کشف کرد و به این ترتیب حضور مؤثر و پنهان فرهنگ خود و دیگران را آشکار ساخت. حضور فرهنگ را می‌توان در حوزه های فرهنگ‌های منطقه‌ای، ملی، صنعتی، سازمانی، حرفه‌ای و وظیفه‌ای احساس کرد. این حوزه های فرهنگی بر یکدیگر و بر فعالیت‌های افراد، گروه ها، مؤسسات و ملت‌ها تأثیر عمیقی می‌گذارند. شناخت و ارزیابی تأثیر بالقوه فرهنگ و مدیریت موجب درک بهتر آثار ملموس و ناملموس فرهنگ بر مدیریت می‌گردد. تدوین و اجرای استراتژی‌هایی برای استفاده مؤثر از این حوزه‌های فرهنگی امکان مدیریت کارا و اثربخش‌تر را در پهنه فرهنگ‌ها فراهم می‌آورد.

فرضیات زمینه‌ساز فرهنگ امکان درک تفاوت‌ها، در طراحی و اجرای ساختار؛ تدوین، اجرا و ارزیابی استراتژی و سرانجام سیاست‌ها و روش‌های مدیریت منابع انسانی را فراهم می‌آورد. با بررسی سازمان از لحاظ میزان تمرکز در قدرت، درجه تخصصی بودن شغل‌ها و میزان رسمی بودن قوانین و مقررات می‌توان به الگوهای خاص سازماندهی رسید. این روش منطق «بهترین الگوی جهانی» را مورد تردید جدی قرار می‌دهد.

مسائل مشترکی در سازمان‌ها وجود دارند که شماری آن را فرهنگ می‌نامند، اما می‌توان آن را استراتژی نیز نامید. فرهنگ مجموعه‌ای از راه‌حل‌ها برای مشکلات ناشی از تطابق بیرونی و انسجام درونی است. همین تعریف را می‌توان برای استراتژی به کار برد. برای تدوین و اجرای استراتژی، سازمان‌ها همپای توانایی‌های داخلی و درونی خود نیازمند ارزیابی محیط بیرونی نیز هستند. تصمیم‌های استراتژیک در دستیابی به تطابق بیرونی مؤثر هستند. اجرای موفق این تصمیم ها نیاز به سازماندهی منابع داخلی دارد، در غیر اینصورت انسجام درونی حاصل نمی‌شود. نگرش‌های تحلیل عقلایی، مدیریت استراتژیک را ارزیابی و پاسخ به محیط عینی و مستقل از فرهنگ می‌داند، حال آنکه مدیریت استراتژیک بررسی و واکنشی به محیط ذهنی است و در معرض تفاوت‌های موجود در درک و تفسیر قرار دارد. پس تعدد تفسیرها و پاسخ‌ها به فرضیات مختلف فرهنگ‌های ملی، صنعتی و سازمانی امری ممکن است. همین تعدد تفسیرها و پاسخ‌هاست که موجب مزیت رقابتی می‌شود.

همان‌گونه که وجود نیروی نظامی برای جنگ انکارناپذیر است، مدیریت استراتژیک منابع انسانی برای اجرای استراتژی در سطح جهانی نیز انکارناپذیر می‌باشد. فرهنگ بر سیاست‌ها و روش‌های مدیریت منابع انسانی در زمینه انتخاب، جامعه‌پذیری، آموزش، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات و توسعه مسیر شغلی مؤثر است. بنابراین، با توجه با تفاوت‌های موجود در طراحی ساختار، استراتژی و مدیریت منابع انسانی به تدریج خواهیم دید که چگونه مدیران(افراد)، گروه‌ها و سازمان‌ها در فرهنگ‌های مختلف با مشکلات ناشی از تطابق بیرونی و انسجام درونی دست و پنجه نرم می‌کنند. تربیت مدیران بین‌المللی یکی از راهکارهای «مدیریت تفاوت‌های فرهنگی» است. فعالیت در خارج مرزها لزوماً به معنای مدیران بین‌المللی نیست. مدیران بین‌المللی دارای شایستگی‌های مشخصی هستند که از طریق توسعه‌ی شخصیتی، شغلی و سازمانی تقویت می‌شوند. تشکیل گروه‌های چند فرهنگی و تشویق آنها به مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌ها، راهکار مناسب دیگری برای مدیریت پویا و پیچیده عصر حاضر است.

اعضای گروه چندفرهنگی باید نسبت به استراتژی‌های وظیفه‌ای (اهداف، ساختار، نقش ها و مسئولیت‌ها، تصمیم‌گیری) و استراتژی‌های فرآیندی (توسعه مشارکت، حل تعارض، ارزیابی عملکرد) به توافق برسند. اگر یک گروه چندفرهنگی تلاش‌های

خود را به نحو مناسب یکپارچه نکنـد، آنگاه تنوع و تفاوت فرهنگ‌ها نه تنها مفید نخواهد بود، بلکه موجب بروز اشکال نیز خواهد شد.

علاوه بر افراد و گروه‌هـا، سازمان‌هـا نیز ناچار به تـدوین و اجرای استراتژی مشخصـی در مقابل تفاوت‌های فرهنگی هسـتند. نادیـده گرفتن، به حـداقل رسانـدن و به کـارگرفتن تفاوت‌هـای فرهنگی از اصـلی‌ترین استراتژی‌هـای هر سازمان جهانی است. یک سازمان وقتی جهانی می‌شود که تفاوت‌های فرهنگی را به عنوان یک منبع و فرصت نگریسـته و با اسـتفاده از آنها بتواند در عرصه بین‌المللی مزیت رقابتی جدیدی را خلق نماید.

مـدیران بین‌المللی، گروه‌هـای چنـدفرهنگی و سازمان‌های جهانی شـهروندان جهانی هسـتند. آیا این شـهروندان جهانی می‌تواننـد به درک مشترکی از مسائل اخلاقی و مسئولیت اجتماعی دست یابند؟ دلایل مسـتندی بر وجود شـباهت‌ها و تفاوت‌ها نسبت به اخلاق شغلی و حرفه‌ای و مسـئولیت اجتماعی از طریق همزیستی مسالمت‌آمیز و سازنده نویدبخش سعادت بشر خواهند بود. و به این ترتیب به جای رسیدن به دهکده جهانی به تمدن جهانی خواهند رسید.

بنابراین مـدیران به جای آنکه سـربازن سازمان باشـند که برای تسـلیح جنگ‌افزار سیاسـی، اقتصادی، فرهنگی به میـدان جنگ اعزام می‌شونـد، شـهروندان جهانی تلقی می‌گردنـد که قصـد دارنـد از طریق گفت‌وگوی فرهنگ‌ها و تمدن‌ها، موجبات توسـعه سیاسـی، فرهنگی و اقتصادی جهان را فراهم آورند.

لینک: http://www.organoon.com/main/modules.php?name=News&file=article&sid=۳۷

culture management By Jerome Dumetz

International Graduate Programs Coordinator, Plekhanov Russian Academy of Economics Visiting Lecturer, American Institute of Business and Economics, Mirbis and Essec .Business Schools

Everyone has heard something about cross-cultural management, but many dismiss it as no more than a passing fad, as just another set of useless tips on doing business abroad. It's true that these management fads are a boom industry and many of the handbooks .are at best merely entertaining, and at worst downright useless

After all, a career-minded person is neither an ethnologist studying lost civilizations nor a tourist who is into folklore: you are a business person with one mission - to develop your .enterprise or at least to find a job in a good company

Does anyone really care if a business card was given out from the 'wrong' hand or if a business partner takes off his jacket during negotiations? On the face of it, it's not worth bothering about such petty things. Business is business after all. A Big Mac is a Big Mac, whether bought in New York, Peking, Paris or Moscow. Or is it? The burger may be the same, but the environment is very different here, and incidentally, whoever saw kvas on .the menu at McDonald's? So, there are local differences and they do actually count

But count for what? Well, primarily for business success. Of course, a company doesn't

necessarily need a marketing department, HR management, a training policy and corporate canteen to make big money. But all these things can give a company the edge over the ones that don't, and the reason why HR management, a training policy and the like are now common to all large companies in the West is first and foremost because they save money in the long run. But of course, a lot of things that are accepted practice in the West are still a novelty in Russia. Is there really a place for cross-cultural ?management here

Let's say a local branch of a multinational company is doing well, with ۲۰ percent annual growth, is hiring bus-loads of new employees and has every reason to feel confident about its future. Yet in spite of all this it could still have a higher turnover rate than any other local subsidiary. Operating costs could still be sky-high, even though the company is well-established. However good the planning, there is still a nasty feeling at the end of the .day that management isn't quite managing to get the message across to its employees

Actually, this is quite normal - it is the result of a natural discrepancy between two different corporate cultural identities. In other words, the local employees do not share management's understanding - which comes to them as second nature - of what a .company should be. And this is where cross-cultural management comes in

Each country has differences. Even a multinational corporation is influenced by the corporate culture in the company where its headquarters is located, except for the very few truly trans-national companies. Toyota, Daimler Chrysler, Renault and Ford are all major players in the automotive world, yet each one has its distinct style of working. Based on academic research, cross-cultural management theories help categorize the peculiarities of cultures, and consequently the peculiarities of the companies. The seven dimensions defined by cross-cultural management specialist Fons Trompenaars help to predict how a local business partner might behave during negotiations or simply on a .day-to-day basis

Although this will not be prescribed or defined as such anywhere, an American company's way of conducting business is influenced by what cross-cultural management specialists call the 'guided missile' culture: It is task and project-orientated and the results are the first and last goals. Russia, on the other hand, is sometimes associated with a corporate culture dubbed the 'Eiffel Tower' culture (nothing to do with the French, incidentally). This

means that a company is tall, strong, task-orientated and extremely hierarchical. Or else it is associated with a 'Family' corporate culture - organic, people orientated and with no precise task assigned to individuals. Therefore, it is more than likely that Russian employees, however hard they try, will run into problems when trying to understand a foreign company's 'guided missile' management from the point of view of someone used .to working in an environment with an 'Eiffel Tower' or 'Family' culture

But of course, culture is a very broad concept and needs to be pinned down. Culture has three layers. The outer one consists of artifacts, things everyone can take in at a first glance - dress, gestures and so on. The meanings, while not always immediately obvious, are not too difficult to decipher, once you know the key. To take examples drawn from Russia, bouquets of an even number of flowers are only given at funerals, it's considered bad luck to shake hands across a threshold, whistling indoors is discouraged as it is .popularly believed to make all your money disappear, and so on

The second layer consists of norms and values. A norm is a form of behavior accepted by a group. For instance, we expect presents for our birthday and if nobody brings any gifts to your birthday party you might feel insulted. But do we open the package in front of the guest or later? In Russia, people will usually wait until later. So the accepted norm depends on the culture you represent. Values are types of behavior that are expected from a whole group. In many cultures people are valued for always arriving at a meeting or delivering a job on time, but many Westerners working in Russia quickly notice that .deadlines tend to be regarded as fairly elastic

Deeper down is the core center, the very essence of the culture. For instance, Americans are very fond of contractual relationships being a plumber is nothing to be ashamed of, you are just a contractor. You deliver a service and you are paid for it. Perhaps it all stems from the very founding document of the country, the Declaration of Independence. In Russia, such a document does not exist. Due to climatic and political reasons, the Russian peasant had to work hard just to survive and was thrown back on his own resources. .Therefore, when a deal is too easy, a Russian may regard it with suspicion

Core beliefs also deal with how people treat their environment. Russia is vast and rich in virtually all natural resources. For instance, while leaving a tap running while brushing your teeth would be regarded as terribly wasteful in Holland, where natural resources are .at a premium, in Russia such apparently wasteful behavior is a way of life

However trifling these examples may seem at first sight, they have a direct bearing on

foreign companies working in Russia. A Russian candidate needs to be aware that a company from Germany, the United States, France or South Korea is going to be very different in terms of hiring procedures, promotions, training and, of course, corporate culture. So check your potential employer's web site and don't hesitate to contact them to ask for advice concerning the way they expect CVs to be written or how interviews are conducted. Some companies have a policy of not asking questions about your private life, .while others will actually be interested to know what type of person you are outside work

And, of course, it pays just as much for employers to know as much as possible about the staff they plan to take on. Our research has shown that the stereotype of Russians as collectivistic falls flat, at least in the business sphere. No one expects anything from the group or takes responsibility for other people in it. There is barely any sense of 'working .for the community,' and shame and dishonor do not exist in Russian business culture

Yet Russian leaders are extremely particularistic. This means that interpersonal relationships are stronger than any rules or laws. No surprises here, perhaps, for anyone used to doing business in Russia, but the combination of these two dimensions is problematic: societies are usually either individualistic or universalistic (where the focus on the individual is balanced by clear rules and laws), or, collectivistic and particularistic (where social pressure balances the strength of the connections). Of course, many countries are somewhere in between. But the paradox of Russia (individualistic and particularistic) means that business leaders rely on connections without feeling restricted by 'golden rules' of behavior or even the law. It is the individuals with whom you deal who .set those limits, and what might sound great in theory often will work against you

So the value of cross-cultural management is in helping companies to be more aware of these hidden differences in order to work better together and understand better where everyone is heading. If any of the examples above seem oddly reminiscent of familiar, everyday frustrations to a foreign employer, then cross-cultural management, with a good dose of open-mindedness, can provide the right professional answers, or at the very least provide a better understanding of the people you work with and the things about them that cannot be changed. Likewise, in order to be able to reconcile the differences between cultures, you first need to be more aware of what constitutes your .own

مدیریت فرهنگی ما مخاطب شناسی ندارد

۰۵ مدیریت فرهنگی ما مخاطب شناسی ندارد

گفت‌وگو با دکتر داود کمیجانی، استاد دانشگاه و پژوهشگر ادیان

محمد عصاریان

شکی نیست که یکی از مهمترین تکالیف ما در درجه اول مهندسی فرهنگی کشور است، یعنی مشخص کنیم که فرهنگ ملی، فرهنگ عمومی و حرکت عظیم درون‌زا و صیرورت‌بخش و کیفیت‌بخشی که اسمش فرهنگ است و در درون انسان ها و جامعه بوجود می آید، چگونه باید باشد. اشکال و نواقص چیست و چگونه باید رفع شود، کندی ها و معارضاتش کجاست؟ مجموعه ای لازم است که این موارد را ترسیم کند و سپس از این موارد حفاظت کند. داود کمیجانی شاید کسی باشد که بتواند تا اندازه‌ای این کندی‌ها و تعارضات را برای ما روشن کند. وی زمانی به عنوان مشاور فرهنگی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و مدیریت فرهنگی بنیاد جانبازان استان تهران را به عهده داشته است.

کمیجانی دروس حوزوی را تا پایه ۱۰ رسانده است و اکنون در سطح دکترای تاریخ فرق مذهبی در دانشگاه همدرد دهلی‌نو مشغول به تحصیل است. وی ورود به بحث مدیریت فرهنگی دینی را تا آنجا لازم دید که حوزه های آسیب های اجتماعی و دینی را از یکدیگر جدا کند و اکثر جوانان را در گروه آسیب دیدگان دینی قرار دهد. وی معتقد است در مدیریت فرهنگی ما حوزه این دو از یکدیگر جدا نشده است و به همین دلیل برچسب‌زنی بر آسیب‌دیدگان دینی مبنی بر آسیب دیده اجتماعی را یک اشتباه بزرگ و جبران ناپذیر تلقی می کند. این استاد دانشگاه سخنان جالب دیگری هم دارد: نگاه تجربی شما به مدیریت فرهنگی چگونه است؟

ابتدا باید مشخص کنیم که قصد داریم سر چه موضوعی بحث کنیم. بارها شده است که طرفین نشسته‌اند و گفتگویی ترتیب داده‌اند. اما مقصد به صورت جزیی مشخص شده است. موضوع مشخص است اما باید این موضوع را اینجا بازتر کنیم تا بتوانیم به یک نتیجه برسیم، یا به هدف مورد نظر نزدیک شویم.

مدیریت فرهنگی یک مفهوم بسیار بزرگ است بنابراین باید ساختار و اجزای این رکن کلی را به صورت جزیی مشخص کنیم. متأسفانه امروزه اکثر مدیران ما در عرصه های مختلف نظارت و کنترل و تصمیم‌گیری را با مدیریت اشتباه می گیرند. این اشتباهات باعث می شود که مدیریت از راه اصلی‌اش دور شود. در ابتدا باید گفت که بیش از ۲۵۰ نوع تعریف از مدیریت و فرهنگ ارائه شده است که اکثراً در مجموعه جامعه شناسی جای می گیرد. به نظرم پسندیده‌ترین تعریف این است که فرهنگ مجموعه‌ای پیچیده است از یافته‌ها و آرزوهای یک ملت و تجربیاتشان در عرصه‌های فرهنگی و معنوی، مثلاً چینی‌ها و ژاپنی‌ها دنیاگرایند، یعنی اینکه مجموعه آرزوها و خواسته‌ها و تجربیاتشان در جهان مادی معنا می‌شود. از طرفی معنی مدیریت در اصل بر مبنای مداریت بوده است؛ یعنی مدیر مانند یک مدار محوریت حرکت را در دست دارد و آن را تنظیم می کند، یک فرآیند است که در ادامه با یک تحول روبرو خواهیم شد. مدیریت یک فرآیند است که سعی می شود به کار گرفته شود تا منابع مادی و انسانی ساماندهی شود و بتوانیم به یک هدف مطلوب دست یابیم. بنابراین مدیریت فرهنگی به نوعی ساماندهی آنچه که در فرهنگ ماست، برای اینکه فرهنگ‌مان را با آمادگی کلی و جزیی درک کنیم. بنابراین در این مدیریت باید خط‌کشی‌ها مشخص شود تا بدانیم قدم‌های بعدی را باید چگونه برداریم . بدانیم که به کجا خواهیم رفت. مثلاً ایرانیان در قوم شناسی غیرتمند و علم‌پژوه و مهمان‌نواز بوده‌اند. این مطلب را از یافته‌های تاریخی بدست آورده‌اند. یافته‌هایی که در تاریخ ماست؛ از تاریخ ۴۰۰۰ ساله ما.

بنابراین داشتن یک رهبر برای یافتن این یافته‌های تاریخی ضروری به نظر می‌رسد که الان خلا آن احساس می‌شود.

برای یافتن یافته‌های جدید و یک فرهنگ‌سازی برای ملتی که در آینده مهمان ما خواهند بود، باید این فرهنگ طراحی شود که یک رهبر در آن نیاز اصلی است. اگر خوب به تاریخ فرهنگ ما و اجتماعات جهانی نگاه کنیم خواهیم دید که گروهی از متفکران

بوده اند که فقط فکر می کردند آنان فیلسوفان بودند و در جاهای دیگر کاردینال ها و مسیحیان پاپ بودند که برای تشکیل جوامع قدرتمند بعدی برنامه‌ریزی می کردند. می‌توان آن جامعه متفکر را به یک اتاق فکر در قرن ۲۱ و سال ۲۰۰۷ تشبیه کرد. اتاق فکری که باید هر جامعه‌ای از آن بهره‌مند باشد تا برخی در آن طراحی آینده و فرهنگ آن جامعه را پی‌ریزی کنند و قدم‌های بعدی را پیش‌بینی کنند.

این نگاه شما در فرآیند مدیریت فرهنگ دینی چگونه متبلور می‌شود؟

به نظرم این چیزی نیست جز یک هدیه الهی از آن سوی دنیا برای ما انسان‌های این سوی دنیا. هدیه ای از طرف خداوند. دین در حقیقت کاتالوگ استفاده از لوازم و ابزار آلات این دنیا است. دین از طرف خدا هدیه ای است برای ما. از طرفی مجموعه‌ای از قواعد باید و نبایدها و هست و نیست‌ها . ملزوماتی که بر شیوه زندگی ما مسلط است. با توجه به اینکه دین اسلام یک بحث اخلاقی گسترده است و از تولد تا مرگ ما را دربر می گیرد، درک این دستورالعمل‌ها و پیاده‌کردن درست آن در زندگی همان مفهوم و مضمون فرهنگ را می‌دهد.

البته برخی معتقدند که باید جهان بینی را هم جزو فرهنگ بدانیم.

درست است؛ اما دین و فرهنگ دینی کاربرد الان دین است. این سه نوع تجلی دارد؛ یک نوع آن حقیقت دین است که در سخنان ائمه و پیامبر است، یکی استدلال عالمان دینی ما از دین و دیگری برداشت از دین است که بازهم قابل احترام است. اما بحث این است که بازهم میان برداشت علما و حتی استدلال آنان تا حقیقت دین فاصله وجود دارد. علاوه بر این باید برداشت مردم از دین را نیز به این دسته اضافه کرد. دین در قالب‌های مختلف در می‌آید که نشان از برداشت‌های گوناگون است. وقتی دین میان مردم آمد نگاه دین ایرانی، دین هندی و .. تولید می‌شود. نباید فراموش کرد که حقیقت دین با دینداری مردم و برداشت علما از دین با واقعیت دین که نزد اولیای خداوند است تفاوت دارد.

هنوز بسیاری از فتاوا بایکدیگر اختلافات اساسی دارند.

متاسفانه این گونه است. مثلاً رابطه دختر و پسر هنوز جزو مسائلی است که بر سر آن مناقشات جدی صورت گرفته است. آخر این دو گناهکار هستند یا نیستند. برخی مواقع هم جوانان احساس می کنند آب که از سر گذشت چه یک وجب چه صد وجب.

آن نگاه هم گاهی عرفی است.

به قول شما بله. خط کشی‌ها به خوبی مشخص نشده است، اگر این کار انجام گیرد هر کسی که از خط عبور کند طغیان‌گر شناخته خواهد شد.

آینده‌ای روشن متضمن وجود اتاق فکر و تئوری‌های قوی است که سعی در برنامه‌ریزی مدون و کارآمد دارد. از طرفی هم تشکیل اتاق فکر نیازمند تیم تحلیل‌گر فرهنگ آن جامعه است. آیا چنین تیم تحلیلی در جامعه دینی ما وجود دارد؟

بحث مدیریت دینی بحثی است که علمای ما تلاش دارند با نهادینه کردن حقیقت دین در زندگی مردم به آن جلا دهند و دین را در زندگی مردم کاربردی کنند. از طرفی جوانان نیز باید تکلیف‌شان را با این موضوعات بدانند. مدیریت دینی در عرصه دینی یعنی اینکه آن علما بیایند حقیقت دین را در جغرافیای فرهنگی مردم پیاده کنند. ما خوشبختانه متفکرین صاحب‌نظر و دین‌شناس کم نداریم، اما متأسفانه ساماندهی نشده‌اند. البته اخیراً در قم و مراکز دانشگاهی یکسری موازی کاری شده است.

موازی‌کاری هم آفتی دیگر در مدیریت فرهنگی است.

ما الان ۱۸ سازمان داریم که فعالیت‌های موازی می‌کنند. و به نوعی در این سازمان‌ها تزاحم وجود دارد. ما چند سازمان رفاهی در کشور داریم که هر کدام کار خودشان را انجام می‌دهند. اگر توانستیم این مراکز را یک کاسه کنیم فکر می‌کنم خدمت بزرگی به ترویج انقلاب کرده‌ایم. اگر بودجه‌های این مراکز را با شرایط خاص و ضوابط مربوطه بین مردم تقسیم کنیم چقدر از مشکلات

کمرشکن ملت حل خواهد شد.

یکی از دلایل عدم ادغام این مراکز خلأ استاندارد مدیریت فرهنگی یا به طور کلی امور فرهنگی نیست؟

به نظرم شاید برای امور فرهنگی نتوان استاندارد مشخصی عرضه کرد؛ چرا که انسان مداوم در حال رشد است، تغییر می‌کند و فرهنگ او نیز متناسب با تغییر و تحول او تغییر می‌کند. بنابراین نمی‌توانیم در یک قالب مشخص قرارش دهیم.

شما فرهنگ روزمره را می‌گویید که به نظر حرف شما صحیح است اما فرهنگ بنیادین ما باید اینقدر تغییر و تحول داشته باشد و بین آسمان و زمین باشد؟

نباید این گونه باشد. فرهنگ بنیادین ما نباید اینقدر تغییر و تحول داشته باشد. درخصوص ارگان‌ها و نهادهای فرهنگی درست است. ما خط‌کشی‌هایمان مخدوش شده است. قبل از انقلاب خط‌کشی‌ها روشن‌تر بود. موسیقی قبل از انقلاب حرام بود، تمام. اما الان این گونه نیست. بعد از اینکه سرود ای مطهر را جلوی امام با وسایل موسیقی اجرا کردند، امام فرمودند که طبق احکام ثانویه برخی موسیقی‌ها قابل استفاده هستند. بنابراین مشخص بود که موسیقی نیز مثل غذا، حرام و حلال دارد. البته الان در حادترین دوران زندگی خود در کنار یکدیگر در دانشگاه‌ها با یکدیگر ارتباط برقرار می کنند. ما ابتدا باید ارکان را شناسایی کنیم و سپس خطوط را مشخص کنیم.

به نظر شما اگر قرار است که خط و خطوط مشخص شود آیا بهتر نیست که تجدید نظری هم در زبان و ادبیات بیان میان علما انجام گیرد؟ متأسفانه کارشناسان معتقدند که بیان و ادبیات دینی ما در جامعه امروز مؤثر نخواهد بود.

چون مخاطب‌شناسی نداریم. حدیث است که با مردم به قدر فهم‌شان صحبت کنید. امروز گروه‌های اجتماعی گسترده شده است. اگر با یک لات یا یک دانشجوی پزشکی صحبت می کنید باید به لحن و زبان آنان مسلط باشیم. ارکان دینی ما مشخص است. اما دستورالعمل‌ها ناشناخته مانده است. ما در بین حرام، مکروه، واجب و مستحب ۵ درصد واجب داریم، ۷ درصد یا ۸ درصد حرام داریم و بقیه بین مکروه و مباح و مستحب تقسیم شده است. یعنی خود شما اختیار انتخاب دارید. عرصه امور دینی بسیار گسترده است و خود فرد استقلال عمل و انتخاب دارد. اکثر موارد دینی ما توصیه نشده است. کمتر از ۲۰ درصد حرام و واجب است بقیه توصیه شده است.

که البته خیلی از مواقع این توصیه‌ها به برچسب تبدیل می‌شود و این برچسب باعث بوجود آمدن آسیب اجتماعی می‌شود.

البته آسیب دینی با آسیب اجتماعی تفاوت دارد. به نظرم اکثر جوانان از آسیب اجتماعی دور هستند. کسی که دچار آسیب اجتماعی شده است یعنی منحرف است. مثلاً دوستی یک دختر و با یک پسر آسیب اجتماعی نیست. این مثال تقلیل یافته است. به هرحال در دو طرف خلأ الزامات دینی کاملاً مشهود است. منحرف کسی است که انجام یک عمل زشت برای او ملکه شده است. ما باید در این خصوص دقت کنیم. ما امروز هنجارشکنی های دینی را با هنجارشکنی‌های قانونی و دولتی اشتباه می گیریم. مثلاً اگر کسی پول سرقت کند یک منحرف اجتماعی و مجرم است و باید مجازات قانونی و دولتی شود. اما دوستی میان دختر و پسر را نمی‌توان انحراف اجتماعی نامید. او دچار آسیب دینی شده است؛ نباید او را مجرم بدانیم. اگر این حرکت اتفاق بیفتد به او برچسب زده‌ایم. کسی که لباس نامناسب می‌پوشد منحرف اجتماعی نیست بلکه دچار آسیب دینی شده است. من قصد تایید یا تخریب حرکت او را ندارم بلکه معتقدم در برخوردهایمان دقت نکرده‌ایم.

این بی‌دقتی ناشی از چیست؟

مشکل تنها تصمیماتی که مسئولین و مدیران شایسته فرهنگی ما در این عرصه اتخاذ می کنند نیست، بلکه علاوه بر این تصمیمات مسائلی دیگر نیز در این جریان شرکت دارند. بسیاری از این طرح‌ها و نظارت‌ها در جای خودش با اشکالات جدی مواجه است.

برخی از جریان‌ها و طرح‌ها را می‌توان با استفاده از منابع مالی خرید و فروش کرد.

پس باید قبول کرد که زیرساخت‌های فرهنگی ما به شدت دچار آسیب شده است؟

شاید بهتر است که بگوییم متولیان فرهنگی ما گم شده‌اند. جایگاه آنان مشخص نیست.

چه کسی تعیین‌کننده است؟

اصلاً مشخص نیست. همه چیز در این جریان قاطی شده است. در بسیاری از نقاط هزینه‌هایی صرف می‌شود که هیچ لزومی برای این همه ولخرجی نیست و در جاهای زودبازده و بنیادین ریالی هزینه نمی‌شود. موازی‌کاری‌ها نیز که از سوی دیگر خودشان بر حجم این مشکلات افزوده اند. از طرفی هم در این عرصه کسی کسی را قبول ندارد.

به نوعی می‌توان گفت بحث مهندسی فرهنگی که توسط مقام معظم رهبری عنوان شده است معطل مانده است؟

به نظرم هنوز عده زیادی هستند که مهندسی فرهنگی را به خوبی درک نکرده و تعریف مشخصی برای آن ندارند به نظر شما مهندسی فرهنگی یعنی چه؟

ما اینجا آمدیم که نظرات شما را پیرامون مباحث مطروحه بپرسیم اما به نظرم یعنی شناسایی ساختار و ارکان فرهنگ.

ارکانی که متأسفانه هنوز ناشناخته مانده است. ساختاری که با دو کلمه کاملاً مشخص شود. سخنان رک و پوست کنده که این ساختار فرهنگی دینی را مشخص شده نداریم. دو کلمه بگو بفهمیم خدا با انسان چکار دارد و متقابل آن انسان با خدا. وقتی این ارکان مشخص شد ما تکلیف خودمان را با این دنیا و آن دنیا می دانیم. چون معتقدم ما در جامعه ای زندگی می کنیم که همه ارکان آن دینی شده است، سیاست، اقتصاد، فرهنگ و...

دینی نبوده است؟

ایرانیان ساختارشان اینگونه بوده، اما اکنون تقویت شده است. در دوران صفویه علما در کنار شاه بودند. اما از علما سوءاستفاده می شد. به نوعی علما آب کر شاه بودند. بنابراین علما حکومت را به دست یک عالم سپردند. باید در جامعه جایگاه ها را مشخص کنیم و سپس هرکس در جایگاه خودش اقدام به تقویت خود کند. مدیریت فرهنگی یعنی اینکه هرکس جای خودش را مشخص کند. افراد باید حقوق و مسئولیت خود را در قبال آن حقوق نسبت به جامعه مطلع باشند. الان اکثر افراد از حقوق خود به خوبی مطلعند اما زیر بار مسئولیت اجتماعی خود نمی روند.

بنابراین بستر آسیب اجتماعی فراهم می شود؟

بله. آسیب اجتماعی بستر می خواهد که این مورد مهمترین بستر خواهد بود. کسی که دزد شده است دزد که به دنیا نیامده است بلکه بستر آن فراهم بوده است.

جوانی که دچار دوگانگی فرهنگی و اعتقادی شده است را می توان داخل دسته آسیب های دینی جای داد؟

ما باید در این مرحله به مبحث گسستگی فرهنگی برسیم. گسست فرهنگی یک معضل نوین است. گسست فرهنگی یعنی این که نمی توان یک نسل را به نسل قبل از خودش اتصال داد. بنابراین مفاهیمی مثل از خودبیگانگی از خود برجای می گذارد. یعنی نسل امروز برای اینکه نمی تواند به نسل های گذشته خود وصل شود و از طرفی فکر می کند می تواند خودش شیوه زندگی اش را در دست بگیرد و هدایت کند، دچار یک نوع گسست و بیگانگی فرهنگی می شود. از طرفی این حرکت او با هنجارهای جامعه و خانواده نیز مغایرت دارد. باز در اینجا شاهد یک تعارض میان فرزند خانواده و خانواده هستیم که تولید آسیب اجتماعی می‌کند. به نوعی تلقی خانواده این است که فرزند به هنجارهای آنان حمله کرده است.

آیا این هنجار به خوبی به فرزند انتقال پیدا کرده است که اکنون فرزند خانواده را محکوم می‌کنیم؟

در اینجا منظورم انتقال تربیت است. بین باور و فهمیدن تفاوت وجود دارد. همه ما دروغ می گوییم با اینکه معتقدیم دروغ گفتن پدیده ای زشت است اما چون تربیت نشده ایم دروغ می گوییم. در دین هم این تربیت به خوبی اجرا شده است و گفته شده است و

از طرفی ضمانت اجرایی نیز برای آن درنظر گرفته شده است.

برای تقویت ارزش‌های دینی در خانواده‌هایی که احیاناً این ارزش‌ها در آنها کمرنگ شده چه باید کرد؟

این نظر خود یک معلول است که از علت های ناقص متعددی شکل می گیرد. خانواده ها سعی می‌کنند تحصیلات فرزندانشان را بالا ببرند درحالیکه سطح تحصیلات خودشان پایین است. بنابراین بچه ها از خود آنان باسوادتر هستند. بنابراین جوانی به جای اینکه از پدر ۱۰۰ سال قدیمی تر از خودش پیروی کند از جوان هم سن و سال و نزدیک عقایدش استفاده می کند. از طرفی هم آنقدر ملت را در مسائل دینی سیراب کرده ایم که دیگر سراغ مسائل دینی نمی آیند و هیچ نیازی را در خود احساس نمی کنند. از طرفی دیگر وقتی به جامعه سنتی ایران تکنولوژی پیوند می خورد، زندگی مردم پیچیده‌تر می‌شود. دیروز اگر یک هکتار می‌کاشت امروز برای رفع نیازهایش باید ده هکتار بکارد. پدر که وارد خانه می شود خسته است حوصله هیچ چیز و هیچ کس را ندارد به جز تلویزیون و سریال های آبکی و کانال های مختلف. پا به پای او دیگر اعضای خانواده نیز محصور این جعبه جادویی شده اند. بنابراین دیگر حرفی برای گفتن نمی ماند. هرکسی توی یک اتاق چپیده است و در را هم که روی خودش قفل می کند. الان به نظرم خانواده نداریم خانوار داریم. پدر و مادر با فرزندان رابطه خوبی ندارند. ابراز احساسات شان توی پستو است و دعوایشان جلوی بچه‌هایشان. بنابراین بچه ها دچار آسیب هستند . مشاورانشان چه کسانی هستند. چهار تا بچه بدتر از خودشان‌اند. با این تفاسیر ما شاهد مخدوش شدن ارزش های دینی و رشد یک گسست فرهنگی و دوگانگی ارزشی هستیم. پدر و مادرها باید کاغذ و قلم دست بگیرند و طوری خود را پرورش دهند که بتوانند جوابگوی سوالات بی شمار فرزندانشان باشند. معتقدم برای این پرورش که ارزش نجات زندگی و آینده فرزندانشان را دارد، هیچگاه دیر نیست.

http://www.ido.ir/a.aspx?a=۱۳۸۶۱۲۰۱۱۱ *

نگاه استراتژیک به مدیریت فرهنگی

حمزه عالمی

مهندسی فرهنگی موضوعی اساسی و مهم است که از سال ۱۳۸۱ تاکنون به کرات در تاکیدات مقام معظم رهبری خطاب به شورای عالی انقلاب فرهنگی مشاهده می‌شود. معظم‌له در این بیانات به روشنی مفهوم و ابعاد مهندسی فرهنگی و وظیفه شورای عالی انقلاب فرهنگی را تبیین نموده‌اند. مشخص کنیم که فرهنگ ملی، فرهنگ عمومی و حرکت عظیم درونزا و صیرورت بخش و کیفیت بخشی که اسمش فرهنگ است و در درون انسانها و جامعه بوجود می‌آید چگونه باید باشد. اشکالات و نواقصش چیست و چگونه باید رفع شود. مهندسی فرهنگی موضوعی اساسی و مهم است که از سال ۱۳۸۱ تاکنون به کرات در تاکیدات مقام معظم رهبری خطاب به شورای عالی انقلاب فرهنگی مشاهده می‌شود. معظم‌له در این بیانات به روشنی مفهوم و ابعاد مهندسی فرهنگی و وظیفه شورای عالی انقلاب فرهنگی را تبیین نموده‌اند. با توجه به تاکیدات مکرر ایشان در این باره این سؤال پیش می‌آید که مهندسی فرهنگی چیست؟ و چه جایگاهی در ساختار قدرت سیاسی دارد؟ در این زمینه نکاتی را به اختصار بیان می‌کنیم

الف) ماهیت مهندسی فرهنگی

۱- مقام معظم رهبری در مورد مهندسی فرهنگی می‌فرمایند: «مشخص کنیم که فرهنگ ملی، فرهنگ عمومی و حرکت عظیم درونزا و صیرورت بخش و کیفیت بخشی که اسمش فرهنگ است و در درون انسانها و جامعه بوجود می‌آید چگونه باید باشد. اشکالات و نواقصش چیست و چگونه باید رفع شود.» (۱) عده‌ای دیگر مهندسی فرهنگی کشور را نوسازی و بازسازی کلان دستگاه‌ها، سیاست‌ها، قوانین و ساز و کارها برای تحقق فرهنگ آرمانی و فرهنگ هدف می‌دانند. ۲- مهندسی فرهنگی از دو واژه مهندسی و فرهنگ تشکیل شده است. مفهوم مهندسی همواره همراه با مفهوم سیستم است. واژه مهندسی تداعی کننده مهندسی

یک سیستم بوده و سیستم دارای اجزائی همچون ورودی،پردازش (تصمیم گیری)، خروجی و باز خورد است. ورودی‌های یک سیستم، تقاضاها و حمایت‌های افراد جامعه است که در بخش تصمیم گیری و پردازش، برای آنها سیاست و خط و مشی اتخاذ می‌شود و این سیاست‌ها و خط ومشی‌ها به عنوان خروجی سیستم در سطح جامعه اجرا می‌شود چنانچه این سیاست‌ها و تصمیمات متناسب با تقاضاها نباشد، در یک فرایندی دوباره بازخورد شده و به صورت تقاضا وارد سیستم می‌شود. این فرایند نیازمند مهندسی است و از آنجا که موضوع فرهنگ هم یک سیستم محسوب می‌شود، باید به مثابه سیستم فوق مهندسی شود. با این حال در اینجا ورودی‌ها متفاوت است. در مهندسی فرهنگی کشور - بر اساس آنچه در تعریف این مفهوم گذشت- ورودی‌های سیستم تمامی کالاها، ابزارها و مصنوعات اعم از محصولات و خدمات فرهنگی و غیرفرهنگی، سیاست‌های اقتصادی، سیاسی، نظامی و امنیتی، فرهنگی و ... است که باید بر اساس فرهنگ آرمانی مورد سنجش قرار گیرد و در راستای آن باز تعریف شود. سپس آن کالا و خدمات آمیخته به فرهنگ آرمانی و مطلوب، به سطح جامعه وارد شود و چنانچه نتیجه مطلوبی نداشت از طریق بازخورد بار دیگر در فرایند سیستم قرار گیرد. هرگاه این فرایند در مورد تمامی کالاها، خدمات، فعالیت‌ها و سیاست‌های موجود در جامعه شکل گرفت، می‌توان گفت که مهندسی فرهنگی صورت گرفته است. در این زمینه بیانات رهبر معظم انقلاب کاملاً- روشن و هدایت کننده است. ایشان می‌فرمایند: «فرهنگ ما باید در تولید صنعتی ما اثر بگذارد؛ ما چه چیزی تولید می کنیم؟ برای چه تولید کنیم؟ دستگاه قضایی ما، اداره زندان، کیفیت زندان همه‌اش با فرهنگ ارتباط دارد و باید تحت تأثیر آن باشد.»(۲) ایشان همچنین تصریح دارند که «وقتی ما می‌خواهیم ساختمان بسازیم و شهرسازی کنیم در واقع با این کار داریم فرهنگی را ترویج می کنیم، یا تولید می کنیم، یا اشاعه می‌دهیم، وقتی تولید اقتصادی هم می کنیم در واقع داریم از این طریق فرهنگی را تولید می کنیم... اگر در سیاست خارجی مذاکره می کنیم و تصمیمی می گیریم عیناً همین معنا وجود دارد.»(۳) ب) جایگاه مهندسی فرهنگی در ساختار قدرت سیاسی

۱- به اعتقاد متخصصین علوم سیاسی منابع قدرت در سطح جهانی در حال دگرگونی است و در دنیای غرب این اتفاق از چند دهه پیش شروع شده است. منابع قدرت کنونی با فاصله گرفتن از منابع کلاسیک یعنی اقتصاد نظامی گری و سیاست به سمت منبعی به نام اطلاعات و انرژی سوق داده شده است. البته نه اینکه منابع کلاسیک تام و تمام به حاشیه رانده شده باشند؛ اما امروز جریان اطلاعات شکل دهنده نوع اقتصاد، سیاست و نظامی گری است و اطلاعات چیزی جز فرهنگ نیست. اگر فرهنگ را تولید پیام و عقیده و نهادینه‌سازی این پیام و عقیده بدانیم، اطلاعات چیزی جز فرهنگ نیست. (۴) ۲- فرهنگ و اطلاعات علاوه بر اینکه تعیین کننده نوع اقتصاد، سیاست و سایر سطوح یک نظام سیاسی است، آنها را نیز بر مبنای ملاک‌های مدنظر خود بازسازی می کند و هر اندازه که جریان فرهنگی و اطلاعاتی از قدرت زیادی برخوردار باشد، شعاع آن، کشورها و حوزه‌های بیشتری از زندگی انسان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. روشن است که با توجه به این مساله باید به نقش و نفوذ تهاجم فرهنگی و ناتوی فرهنگی غرب که رهبر معظم انقلاب مطرح می کنند توجه ویژه‌ای نمود. با توجه به تغییر منابع قدرت در سطح جهانی، امروزه ناتوی فرهنگی نوک تیغ حمله غرب به جوامع اسلامی محسوب می‌شود. از این رو باید با مهندسی فرهنگ در داخل اولاً بتوان در مقابل این تهاجم گسترده ایستاد و ثانیاً نوعی بدیل از فرهنگ را در سطح جهانی به عنوان فرهنگ اسلامی مبتنی بر فطرت بشر ارائه داد تا بتوان سلطه یکجانبه فرهنگ غرب را با چالش مواجه نمود. این مساله نیازمند نگاهی استراتژیک و کلان به فرهنگ است. بدین معنا که با وسعت دایره فرهنگ، همه چیز را قبل از آنکه به کار گرفت بر مبنای فرهنگ مطلوب سنجیده و در راستای قوام و استمرار فرهنگ آرمانی، کالا، خدمات و سیاست‌های مورد نظر را به کار گرفت.

پی‌نوشت‌ها:

۱- سخنرانی مقام معظم رهبری، ۸/۱۰/۱۳۸۳ ۲- همان، ۲۶/۹/۱۳۸۱ ۳ - همان. ۴- گفتاری از دکتر حسن عباسی، «مقدمه‌ای بر

مهندسی فرهنگی»، نشریه آیینه هنر، شماره ۱۹، تابستان ۱۳۸۶.

منبع:سایت بصیرت

مهندسی فرهنگی در عصر امام باقر

۰۹:۲۴

مهندسی فرهنگی در عصر امام باقر(علیه السلام) ... cultural

ضرورت الگوبرداری از پیامبران

علی رضائی

• ضرورت الگوبرداری از پیامبران قرآن به سرگذشت شماری از پیامبران پرداخته که تعدادشان از عدد سی نیز تجاوز نمی کند. این گروه منتخب درحالی از سوی قرآن مطرح می شود که شمار پیامبران الهی در طول تاریخ بشری از آدم(ع) تا خاتم(ص) به تعبیر مشهور بیش از یک صد و بیست و چهار هزار می باشد. انتخاب و گزینش این شمار اندک خود بیانگر اموری چند است. در آیات قرآنی به مردم و مومنان فرمان داده شده تا به رسالت ایشان ایمان آورده و بی هیچ تفرقه ای آنان را بزرگ شمارند و ارج نهند. از آنها پیروی کرده و به عنوان «منعم علیهم غیرمغضوب و غیرگمراه» از راه راستشان پیروی کنند. با این همه، یادکرد سرگذشت شماری بسیار اندک، به این معناست که ایشان مجموعه کامل و جامع هستند که زندگی انسان را می توانند تبیین کنند. هر عنصری را که در زندگی انسان و سرنوشت آدمی تاثیرگذار است می توان در این مجموعه گزینشی قرآن یافت. زندگی و سرگذشت آنان نه تنها بیانگر تمامی جزئیات زندگی بشر و حالات و مقتضیات پیش روی ایشان است بلکه حالات متعدد هر فردی را نیز روشن می کند. از این روست که این شمار از پیامبران به عنوان الگوی زندگی فردی و جمعی بشر مطرح شده و از مردمان خواسته شده تا در حالات مختلف زندگی و یا در شرایط و مقتضیات زندگی جمعی از نظر فرهنگی و سیاسی و اجتماعی و خانوادگی و اقتصادی از روش و شیوه آنان استفاده شود. به این معنا که انسان درهر حالت و شرایطی که قرار گیرد نمونه هایی از آن را می توان در گزارش های قرآن یافت و از آن بهره گرفت. هرچند که هرشخصی به جهت چیرگی بعدی از ابعاد و خصوصیات فیزیکی و روانی و شخصیتی، گرایش به نوع خاصی از زندگی دارد. به عبارت دیگر برخی اصولا شخصیتی همانند حضرت موسی(ع) و یا یوسف(ع) دارند و از نظر شخصیتی گرایش و تمایلاتی از نوع تمایلات آن حضرات(ع) نشان می دهند. بطور مثال عده ای روش زندگی شان با غلبه شخصیتی موسی(ع)، موسوی است. علامه آیت الله حسن زاده آملی در درس های فصوص الحکم و مصباح الانس از این حالت به «علی قلب موسی(ع)» تعبیر می کرد. به این معنا که شخصیت ایشان براساس شخصیت موسی(ع) شکل گرفته و متمایل به این نوع زندگی است. به هرحال زندگی پیامبرانی که در قرآن بیان شده به معنای مجموعه جامع و کاملی است که انسان در زندگی فردی و اجتماعی خویش می تواند آن را سرمشق خود قرار دهد. البته در آیات قرآنی بخشی از زندگی پیامبران نقد شده و از انسان ها خواسته شده که این بخش را الگوی خویش قرار ندهند. به عنوان نمونه از مردم خواسته شده تا حضرت ابراهیم(ع) را سرمشق خویش قرار دهند مگر در مسئله استغفار کردن برای مشرک؛ زیرا آن حضرت به آزر عموی خویش که سرپرستی وی را به عهده داشت وعده می دهد که در پیشگاه خداوند برای او استغفار و درخواست آمرزش کند. یا در داستان حضرت یونس(ع)و پیروی از وی را درباره عدم انجام وظیفه پیش از اذن خروج، نقد می کند و به مسئله ابتلاء و گرفتاری او دراین زمینه اشاره می کند که به جهت آن که پیش از اذن خروج، از شهر بیرون رفته و مردمان را به خود واگذاشته بود گرفتار نهنگ و اسارت چهل روزه می شود تا اینکه به توبه از آن رهایی می یابد. این گزارش های قرآنی به این معناست که انسان چگونه می بایست در زندگی فردی و اجتماعی خویش از سرمشق های عینی و ملموسی چون پیامبران و اولیا استفاده کند. زندگی

امامان معصوم همانند لقمان حکیم(ع) و خضر (ع) و پیامبران خدا، الگوی زندگی ماست. بازخوانی زندگی آن حضرات(ع) می بایست تنها به ا ین معنا باشد که علی قلب هر یک از ایشان حرکت کرده و زندگی خویش را سامان دهیم. در نوشتار کوتاه حاضر، با نگاهی گذرا به زندگی امام باقر(ع) تلاش می شود تا نقش ایشان در مهندسی فرهنگی امت اسلام بازشناسی شده و راهکارها و موقعیت و وضعیت زمان آن حضرت بازخوانی شود ●. عصر آشوب امام باقر(ع) در حادثه کربلا چهار و یا پنج ساله بود، بنابراین می توان گفت که آن حضرت متولد سال ۵۶ و یا ۵۷ هجری است. حادثه کربلاـ رخدادی عظیم در زندگی امامان(ع) و امت اسلامی است. این رویداد بسیاری از معادلات سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و نظامی را به هم ریخت. دولت اموی از آن پس در سراشیب سقوط قرار گرفت و آشوب و هرج ومرج همه کشورهای اسلامی و مرزهای خلافت سلطنتی را دربرگرفت. دولت های چندی شکل گرفت و جنگ و درگیری میان آنان امنیت اجتماعی را به شدت کاهش داد و ترور و قتل های بی دلیل و سیاسی و مذهبی افزایش یافت و بطور کلی عصر پس از رخداد عاشورا، عصر متاثر از آن شد و قیام های پیاپی در مکه و مدینه و کوفه و جاهای دیگر ارکان خلافت سلطنتی را سست کرد. امام باقر(ع) در این شرایط رشد کرد درحالی که حادثه خونین و شهادت جد و خویشان خویش را به چشم دیده و خواری اسارت و سختی ها و دشواری های سفر اسارت از کربلا تا کوفه و تا شام را چشیده بود. بی گمان این رخداد همان گونه که در زندگی امت تاثیر جدی گذاشته بود در زندگی آن حضرت نیز تاثیرگذار بوده است. امام سجاد(ع) در زمانی به امامت رسید که شرایط، اجازه هرگونه فعالیت را از وی سلب کرده بود. به کارگیری شیوه دعا برای بیان مطالب و آموزه های دینی خود بیانگر تشدید فشارها از سوی حکومت برضد رهبری آن حضرت(ع) بود. حضرت سجاد(ع) هرچند اجازه یافت که به مدینه بازگردد ولی در شرایط بسیار سخت به نوعی در بازداشت خانگی قرار داشت. یزید و پس از آن امویان کوشیدند تا با بازداشت خانگی و مهار شدید آن امام از هرگونه گسترش قیام جلوگیری کنند. بی گمان تلاش هایی که ازسوی برخی از رهبران سیاسی آن زمان به عنوان انتقام از خون امام حسین(ع) انجام می شد می توانست تزلزلی در ارکان حکومت اموی ایجاد کند ولی این قیام ها نمی توانست مشروعیت نظام را تهدیدکند؛ زیرا مدعیان خلافت تفاوت چندانی از نظر مردم با حاکمان و خلفای وقت نداشتند. همان اندازه که حکومت از مشروعیت بهره مند بود آنان از آن مقدار هم کم بهره تر بودند؛ زیرا ابزارهای تبلیغاتی قوی ای در دست نداشتند. اگر کسی و مجموعه ای می توانست و این قدرت را داشت تا حکومت اموی را از مشروعیت ساقط کند، امام سجاد(ع) و خاندان بنی هاشم بودند، دیگران از نظر مردم و حکومت خود یا مدعیان بودند و یا افرادی خارجی که برضد حکومت وقت قیام کرده اند. از این رو حضرت امام سجاد(ع) و بنی هاشم به عنوان دشمنان فعلی و یا بالقوه حکومت به شمار می آمدند از اینرو کنترل آنان تشدید می شد. آن حضرت دراین شرایط حتی نتوانست پیام های انقلاب حسینی را جز در مقطعی خاص بیان کند و همین که به مدینه بازگردانده شد، تحت بازداشت قرار گرفت و هرگونه رفت و آمد و سخنانش به عنوان تهدید دولت قلمداد شد. این گونه است که فرصت آن نیافت تا به مهندسی کامل بپردازد. دراین زمان او تنها توانست از راه دعا و نیایش شمار اندک یاران وفادار به نظام ولایی را حفظ کند. البته روش و شیوه ای که ایشان انتخاب کرد درعصر پس از وی آثار خود را نشان داد. همین یاران اندک با بهره گیری از شیوه دعا و اطلاعاتی که از این راه درباره نظام حق و دولت ولایی منتقل می شد به دور امام باقر(ع) گرد آمدند ●. مهندسی فرهنگی دولت اموی دولت اموی نیازمند ابزاری برای مشروعیت بخشی و تداوم مشروعیت حکومت بود. نظام ولایی و فرهنگ اسلامی که علویان تبلیغ می کردند مشروعیت آنان را تهدید می کرد. آنان که به عنوان انتقام از قاتلان خلیفه گرد آمده بودند اکنون نیازمند آن بودند که خلافت سلطنتی خویش را توجیه کنند و به آن مشروعیت بخشند. قیام کربلا بسیاری از تلاش های معاویه در مشروعیت بخشی حکومت اموی را مخدوش ساخته و متزلزل کرده بود. اکنون می بایست دوباره با مهندسی جامع فرهنگی، مشروعیت تازه ای به خلافت سلطنتی داده می شد. بهره گیری معاویه از احادیث سازی و نسبت دادن آن به پیامبر و یا استفاده از روش های بنی اسرائیل و اسرائیلیات، دیگر کارایی لازم را نداشت. جبرگرایی که معاویه آن را

تبلیغ می کرد پـذیرش هر دولت ظـالم و سـتمگری را برای مردم آسان می کرد ولی این به تنهایی ثبات دولت اموی را تضـمین نمی کرد. هر دولتی چون دولت مختـاری یـا دولت زبیری نیز می توانست از آن بهره گیرد. در این زمـان، فرهنـگ هـا و اقوام مختلف به اسـلام روی آورده بودند و مرزهای جغرافیای اسـلام از سند و آمودریا گذشته و از آفریقا و شاخ آفریقا فراتر رفته بود. فرهنگ ها و افکـار و نظریه های حقوقی و اقتصادی دیگری در جامعه اسـلامی گسترش یافته بود. تبادل فرهنگی موجب شـده بود تا نظام حقوقی روم و نظام اقتصادی یهودی و نظام تفکری عرفان مسیحی اسکندریه و تصوف بودایی شرقی وارد حوزه فرهنگی اسلام شود. امویان می کوشیدند تا با ایجاد بحث های علمی، نواندیشـی دینی را تقویت کننـد. بحث هایی که امروز درباره تجربه دینی و کلام الهی و کلام جدیـد مطرح می شود در آن دوره نیز به شـدت رواج یـافته بود. بحث اختیـار و جبر و یا مخلوقیت قرآن و یا کلام نفسـی و یا نزول کلامی قرآن و مانند آن مباحثی بود که به شدت در جامعه ترویج داده می شد. نواندیشـی دینی به احزاب اموی این فرصت را داد تا به کمک عناصـر بیرونی دینی به خواسته های خویش دست یابند. دولت اموی، مهندسی فرهنگی ای را در نظر داشت که بی شبـاهت بـا مهندسـی فرهنگی امروز تابوی فرهنگی نیست. هـدف از همه این ها چیزی جز بیرون رانـدن تفکر ولایی و نظام فرهنگی نـاب اسـلام نبود که بر امـامت و عـدالت تأکیـد داشت. در این دوره فشارهـای بی انـدازه نژادپرسـتی عربی از سوی معـاویه و دولت اموی، واکنش نژادی اقوام دیگر را به دنبـال داشت. تأکیـد بر اقوام و قومیت هـای نژادی موجب می شـد تا همگرایی کاهش یابـد و دولت اموی خود را کم تر درگیر کنـد. نیروهـا و سـرمایه هـای بسـیاری در جنـگ های فکری مـذهبی و تفکری هزینه می شـد و به تحلیل می رفت. دولت اموی توانست با بهره گیری از مهندسی جدید و آوردن ترجمه های متون آرامی و پهلوی و تفکرات پیش از اسـلامی، فرهنگ اسـلامی را به چالش بکشانـد. در این دوره است که مسئله تصوف و جبرگرایی و فلسـفه غربی آرامی و مانند آن حیات فرهنگی اسـلام را تهدید می کند. نظام ولایی که بر پایه مهندسی فرهنگی اسلام برقرار شده بود این گونه خود را در خلا می یافت. هر نظامی بی پشتوانه فرهنگی نمی تواند ایجاد و یا پا بر جا بماند. اکنون فقه و حقوق از فقه و حقوق اسلامی به مراتب دورتر شده بود. عناصـر فرهنگی دیگر از اقوام و فرهنگ های غیراسـلامی جایگزین عناصـر فرهنگی اسلام شده و نظام ولایی جایگاهی در تفکر مردم نـداشت. این گونه است که امـام باقر(ع) خود را در جایی می بینـد که می بایست به ترسـیم نظام فرهنگی جامع و کاملی بپردازد که بـا شـرایط و مقتضـیات زمـان خود همـاهنگی و سازگاری داشت. مباحث فلسـفی و عرفانی و صوفی و نظام های حقوقی رومی و ایرانی و نظامی اقتصادی غربی و شرقی، جامعه اسلامی را از اسلامیت بیرون برده و تنها نامی از آن بر جای گذاشته بود. این نظام فرهنگی جدید به هدف مشـروعیت بخشـی به نظام سیاسی خلافت سلطنتی ایجاد شده و در جامعه ریشه گرفته بود ●. مهندسی فرهنگی امام باقر(ع) امام باقر(ع) در این شـرایط کوشید تا نظام فرهنگی اسلامی را بازسازی و باز تولید کند. شرایط به گونه ای بود که همه عناصـر اسـلامی به شـکل التقاطی از محتوا تهی شده بود. واژگان، اسلامی بود ولی محتوا همان عناصری را القا می کرد که در نظام فرهنگی و حقوقی غربی و شـرقی وجود داشت. در این دوره امام با بهره گیری از شـرایط فراهم آمـده هرج و مرج و آزادی اندیشه و بیان توانست با گردآوری کسانی که به نظام ولایی وفادار بودند نظام فرهنگی اسلام را بازسازی کند و به اصلاح امت جد خویش به شـکلی دیگر اقـدام کنـد. امام باقر(ع) کوشـید تا نظامی جامع و کامل را دوباره بازسازی کند که هم در واژگان و هم در محتوا از اسـلام قرآنی بهره منـد بود. اگر نظـامی را که امویـان در حوزه هـای مختلف فرهنگی سیاسـی و اجتمـاعی و حقوقی پـدید آورده بودند نظامی جامع و کامل بود که مشـروعیت نظام خلافت سـلطنتی را تضمین و توجیه می کرد، امام باقر(ع) نیز نظامی را پی ریزی کرد که این گونه جامع و کامل بود. از این روست که امام باقر(ع) طبق وعـده پیامبر(ص)، باقرالعلوم شد. در روایات است که پیامبر(ع) آن حضـرت را باقرالعلوم(ع) و شـکافنده دانش ها نامید. به جابربن عبدالله انصاری فرمود که سـلام آن حضـرت(ص) را به محمدبن علی باقرالعلوم برساند و جابربن عبدالله در سن شـش سالگی به ملاقات آن حضـرت می رود و در کوچه های مدینه زمانی که باقرالعلوم سـرگرم بازی بوده سـلام رسول خدا(ص) را به ایشان می رساند. امام(ع) در حوزه کلام که عهده دار دفاع و پاسداری

از مرزهای عقیده و ایمان است شاگردانی بزرگ و نام دار تربیت می کند. شاگردانی که بتوانند در برابر تفکرات رومی و یونانی و غربی و هم چنین شرقی از ایرانی و هندی بایستند و پاسدار مرزهای تفکرات ناب اسلامی و قرآنی باشند ●. مهندسی تمدنی در حوزه علوم و فنون روز نیز این گونه عمل می کند و تنها به نیازهای صرف دینی نمی پردازد؛ زیرا نظام مهندسی ایشان می بایست عهده دار مهندسی تمدنی باشد و تمدن بی علوم و دانش های انسانی، ممکن و شدنی نیست. بازسازی مهندسی تمدنی ایشان بر پایه اسلام و قرآن انجام می شد و در همه عناصر خود حتی در شیمی و فیزیک و جغرافیا و نجوم عناصر نشانه و آیه بودن را با خود حفظ می کرد. امام نمی خواهد تمدنی را بسازد که تنها دنیای آدمی را آباد کند بلکه باید متوجه هدف آفرینش و هستی باشد. از این رو در همه علوم عناصری از دین را به گونه ای وارد می کند که شخص در دانش جویی خویش آیه و نشانه بودن را همزمان ادراک و فهم کند. این مسئله موجب می شود که دانش هایی که به شاگردان منتقل می کند عناصری از دین اسلام و حکمت قرآنی را همراه داشته باشد و شخص هرگز از خدا غافل نشود ●. فقه و حقوق وارداتی، جایگزین فقه نبوی از آن جایی که گسترش دولت و مرزهای جغرافیایی نیازها و شرایط جدیدی را پدید می آورد نظام خلافت سلطنتی برای جایگزین کردن و پاسخ دادن به نیازها و شرایط، از فقه و حقوق رومی و ایرانی بهره می گرفت. این مسئله موجب شد تا فقه اسلامی از اصالت و مرکزیت بیرون رود و فقه و حقوق رومی و ایرانی در بسیاری از امور به ویژه در حوزه امور دولت و نظام سیاسی و اجتماعی، خود را بر جامعه تحمیل کند. به نظر می رسد که همین مسئله موجب شد تا در این عصر و عصر صادق(ع) مکاتب فقهی متعددی پدید آید و حتی برخی با تشدید مخالفت ها خواهان بازگشت به عصر فقه نبوی شوند و برای رهایی از مشکلاتی که پدید آمده بود به ظاهر فقه نبوی بسنده کنند. تفکر اشعری در حوزه اندیشه و اعتقادات و تفکر ظاهری در فقه و حقوق واکنش طبیعی به این فرآیند رومی و ایرانی شدن فقه و حقوق اسلامی و یا اعتقادات مردم بود. قیاس گرایی حنفی نیز پاسخی بود به نیاز دولت مردان در حوزه فقه و حقوق. از این روست که امام باقر(ع) و نیز امام صادق(ع) به بازسازی فقه و حقوق برپایه وحی می پردازند. در این دوره دو جریان دیگر پدید می آید. جریانی افراطی که می کوشد برای مقابله با تهاجم فرهنگی غربی و ایرانی حمایت شده از سوی دولت اموی به عناصر ظاهری عصر نبوی بازگردد و جریانی دیگر که می کوشد تا با عقل گرایی افراطی، خود را از مشکلات و تهاجمات فرهنگی برهاند. از این رو دو جریان اعتزال و اشعری با نمودها و نمادهایی در حوزه ظاهرگرایی و قیاس گرایی، خودنمایی می کند.در مقابل این جریان های به ظاهر اسلامی، مهندسی فرهنگی و جامع امام باقر قرار می گیرد که بر پایه اصول اسلامی و اعتدال قرار دارد. ازاین رو هم عقل گرایی اعتزالی را در بخشی با خود همراه دارد و هم ظاهرگرایی حدیثی را به کار می گیرد. این گونه است که مهندسی فرهنگی امام باقر (ع) و فرزندش از جامعیت و کمالی برخوردار می گردد و نظام ولایی را دوباره بر این اساس بازسازی می نماید تا بتواند در جریان سیاسی و نظام فعال آن نقش مثبت و تاثیرگذاری را ایفا کند به گونه ای که در عصر امام موسی کاظم (ع) و عصر امام رضا(ع) نظام ولایی با مهندسی کامل آن حضرات (ع)، تاثیرات خود را به روشنی نشان می دهد. به هر حال چنان که گفته شد هر یک از امامان(ع) همانند هر یک از پیامبران، در شرایط و مقتضیات خاص قرار داشتند و به شکل کامل و درست وظیفه خود را عمل کرده اند. بازخوانی سرگذشت و تحلیل زندگی آنان می بایست همانند بازخوانی زندگی پیامبران(ع) در قرآن انجام شود و با توجه به شرایط زندگی آنان و مناسبات اجتماعی و فرهنگی و مانند آن از هر یک از آموزه های آنان در جریان مهندسی زندگی و تمدنی خویش بهره گیریم. از این رو به نظر می رسد که زندگی هر یک از این الگوهای عینی می تواند در شرایط مختلف و متضاد، فرد و یا جامعه را به سرانجام رساند. بر ماست که با بازخوانی درست زندگی و شرایط آنان و وضعیت و نیازهای جامعه امروز، از روش ها و راهکارهای پیشنهادی و عملی آنان استفاده کنیم. این گونه است که به درستی از آنان در زندگی اسوه گرفته ایم.منبع: روزنامه کیهان

مهندسی فرهنگی؛ طراحی مسیر توسعه

۰۹:۴۷

مهندسی فرهنگی؛ طراحی مسیر توسعه... cultural

زوایای اعتدال فرهنگی

محمد بهشتی نژاد

در آغازین روزهای پیروزی انقلاب اسلامی و استقرار نظام جمهوری اسلامی، نگاهی از درون و بیرون متوجه این امر بود که جهت گیری انقلاب یا به تعبیر دیگر اولویت درجهت گیری انقلاب به کدامین سمت خواهد بود؟ این درخواست مبتنی بر فضای فکری دوران انقلاب بود که تکیه گاه ذهنی و فکری نخبگان آن زمان عمدتاً از رسوبهای دو نحله فکری جریانهای چپ و راست، برگرفته از مکاتب لیبرالیستی وسوسیالیستی نشأت می گرفت. اما آن چیزی که در معادله تفکرات مکاتب بشری و مادیگری نمی گنجد، جهت گیری انقلابهای ایدئولوژیک آن هم ازجنس الهی آن است. به بیان دیگر، انقلاب اسلامی با تکوین و ایجاد خود تغییر اساسی در نظامهای سیاسی موجود و مورد قبول دنیا ایجاد کرد و الگویی جدید بنا نهاد که در چارچوب تقسیم بندیهای موجود قرار نمی گیرد. در تفکر منتج از انقلاب اسلامی، فرهنگ به عنوان مقوله ای صرفاً ذهنی و جدا از دیگر شقوق زندگی بشر تلقی نمی شود؛ بلکه فرهنگ ظرفی است که مظروف آن تمام زوایای زندگی انسان را اعم از اقتصاد، سیاست و... در بر می گیرد و از آن جا که گذشته ملتهای تحت ستم یا عقب نگه داشته شده حکایت از آن دارد که سیطره قدرتهای استکباری بر تمامی اموال این قبیل کشورها و از جمله بر فرهنگ آنها صورت گرفته است و ایران نیز مستثنا از این موضوع نبوده، رهبر کبیرانقلاب اسلامی حضرت امام خمینی(ره)، فرآیند اصلاح یک مملکت را اصلاح فرهنگ آن دانسته و با تأکیدهای فراوان، همواره تلاش وافری درجهت گیری، سیاستگذاری و اجرای این امور داشتند و بر این اعتقاد بودند که «تا فرهنگ یک مملکت اصلاح نشود و ملتها از نظر فرهنگی به باور قلبی برای رشد و توسعه نرسند، گام بیهوده بر می دارند». بنابراین دستور امام(ره) جهت تشکیل ستاد انقلاب فرهنگی و پس از آن شورای عالی انقلاب فرهنگی، دقیقاً در همین راستا صورت گرفت. اما با گذشت ۲۷ سال ازعمر انقلاب اسلامی، با واکاوی در عملکرد نهادهای سیاستگذاری و یا اجرایی در حوزه فرهنگ، شاهد فراز و نشیب و گاه انحراف در حیطه اجرا و عمل هستیم که حکایت از حلقه گمشده ای به نام «اعتدال فرهنگی» دارد... زوایای اعتدال فرهنگی

اگرصرفاً اعتدال فرهنگی را درحیطه اجرا و سیاست فرهنگی جستجو کنیم، بی شک اقدامی سطحی صورت گرفته است. برای یک نظام آرمان گرا که چشم انداز،اهداف و پس از آن سیاست اجرایی فرهنگی استخراج می شود، ضرورتاً باید اعتدال در چشم انداز و هدفگذاری و سیاستگذاری و سپس حیطه اجرایی صورت گیرد تا تعادل وهمگونی یا همگرایی فرهنگی به وجود آید . وقتی صحبت از اعتدال در هدفگذاری می شود، یعنی ابتدا باید نقطه آسیب پذیری را در جایگاه هدف رصد کرده باشیم . چه بسا هدفگذاری مبتنی بر آرمان صورت نگرفته باشد و این از اولین مراحل خروج از اعتدال فرهنگی است لذا تناسب بین اهداف و آرمان از اهمیت بالایی برخوردار است. بعد از استخراج آرمانها، مرحله ترسیم چشم انداز و افق فرهنگی باید مشخص گردد. دراین مرحله، شناخت صحیح فرصتها وتهدیدهای فرهنگی مطرح است که امری بسیار ضروری است . زاویه دیگر درمبحث اعتدال فرهنگی، انتخاب واستخراج اهداف است. شاید بتوان به جرات گفت اگر از دو گروه فرهنگی جامعه سؤال شود اهداف فرهنگی نظام چیست، پاسخ روشنی نتوانند ارائه دهند؛ زیرا هدف را کسی ترسیم می کند که به حرکت تهاجمی فرهنگی اعتقاد داشته باشد نه گروهی که مرعوب فرهنگ غرب شده اند و نه گروه دوم نیز که آرمانها را آن قدر قدسی می پندارند که هرگز حاضر به زمینی

کردن آن نیستند. درحالی که آرمانهای مقدس ضرورتاً باید به هدف تبدیل شوند تا بشریت بتواند نقشه خود را پیدا کند و بر اساس آن حرکت نماید. یکی دیگر از زوایای اعتدال فرهنگی، سیاستگذاری فرهنگی است.اتخاذ سیاست توسعه ناموزون وعدم اتخاذ یک ارتباط سیستمی بین حوزه های مختلف فرهنگی، ازجمله اشتباهات نابخشودنی است . براساس رویکرد سیستمی، برای تعیین رابطه بین بخشهای مختلف جامعه، آن را به چهار بخش فرهنگ، اجتماع، سیاست واقتصاد تقسیم می کنند که به منزله چهار خرده نظام عمل می کنند. در این زمینه، نظام اقتصادی به انطباق و سازگاری با محیط می پردازد. نظام سیاسی وظیفه تعیین اهداف جامعه را برعهده دارد و افراد جامعه این اهداف را همراهی می کنند. نظام اجتماعی بر وحدت وهماهنگی جامعه تأکید دارد و از طریق قواعد و هنجارها به اهداف می پردازد. نظام فرهنگی هم معطوف به حفظ الگوهای فرهنگی و ارزشهای فرهنگی فراگیر در تمام خرده نظامها از یک سو وهدایت نهادهای فرهنگی و دینی و ارزشهای فرهنگی عمومی است، لذا چهار بخش فوق در یک رابطه وتعامل ارگانیک با یکدیگر قرار دارند . زاویه دیگر در اعتدال فرهنگی بعد اجرایی آن ونهادها وسازمانهای متولی است . نبود اعتدال در بخشهای گذشته بیشتر در این حیطه ظاهر می شود زیرا مفاهیم، دراین حوزه به مصادیق مبدل می شوند و بعد کیفی فرهنگ دراین بخشها به کمیت، علائم ونشانه ها تبدیل می گردد. از این رو، اعتدال دربرنامه ریزی و اجرا ازمهمترین اولویتهای این بخش است و اگربرای این موضوع اهمیت ویژه قائل شویم، باید به جرات بگوییم مدیریت فرهنگی را به خوبی انجام داده ایم . دیدگاههای خارج از زاویه اعتدال، با تغییر پی در پی مدیران، تلاش دارند این بخش از فرهنگ را به زعم خود دچار تحول نمایند، در حالی که این گونه نیست. در ابتدای انقلاب تصور بر این بود که اگر مدیران متعهد و یا مدیران مشخص بر این بخش حاکم شوند، تحول فرهنگی صورت می گیرد؛ ولی گذر زمان به خوبی نشان داد که مسأله به این راحتی هم نیست، زیرا توسعه فرهنگی مجموعه ای ازمدیریت، ساختار ونهاد و روش و ابزار است که باید در یک برنامه جامع به آن نگریسته شود، در حالی که تفکری جامع نگر حاکم بر مدیریت فرهنگی نبود. برهمین اساس، پیوند حوزه و دانشگاه یا پیوند علوم و ارزشها در حد یک کار شکلی و نه محتوایی و صرفاً به صورت شعاری به روند خود ادامه می دهد. نتیجه اینکه اعتدال فرهنگی باید به عنوان یک فرآیند از حیطه آرمان، چشم انداز و اهداف مشروع وارد و در مرحله سیاستگذاری و برنامه ریزی شده و در نهایت مدیریت فرهنگی ساری و جاری شود .

راهکارهای اعتدال فرهنگی

الف)مهندسی فرهنگی

به نظر می رسد یکی از راهبردهای اساسی که مقوله فرهنگ را در مجرای اساسی خود قرار می دهد و در واقع چشم انداز فرهنگی نظام محسوب می شود، مهندسی فرهنگی است؛ واژه ای که در سال ۱۳۸۱ از سوی مقام معظم رهبری در دستور کار شورای عالی انقلاب فرهنگی قرار گرفت . مهندسی فرهنگی کشور در واقع طراحی و تدوین یک مسیراست . مسیری برای توسعه یافتن و توسعه ای که رنگ و بوی تکامل بشری از آن متصاعد می شود . به عبارت دیگر، مهندسی فرهنگی تدوین راهی است برای خروج از وضع موجود و نیل به اهدافی که از درون آرمانها، زمینی و عینی شده است . تجربه فرهنگی سالهای گذشته و اکنون کشور نشان می دهد که تغییر و جابجایی مدیران فرهنگی بر اساس تصمیمات سلیقه ای و با نگاه جزیی در حوزه فرهنگ باعث شده تا فرهنگ کشور در مسیری مشوش و ناکجا آبادی،از اهداف و آرمانها دور بماند و از سویی راه را بر هرگونه ارزیابی و نقد اصولی نیز بندد. بنابراین، فرهنگ کشور نیازمند برنامه ای جامع، مدون و قابل وصول است که بتواند تمام حوزه های سیاست، اقتصاد، اجتماع و فرهنگ را دریک نگاه سیستمی دربر بگیرد و این برنامه چیزی جز « مهندسی فرهنگی » نیست. بنابراین، وقتی صحبت از نگاه سیستمی به موضوع می شود، در واقع تاکید بریک نگاه اعتدالی است . همان گونه که گفته شد، فرآیندی که درمهندسی فرهنگی طی می شود، ابتدا سرنوشت وشناخت نسبت به آرمانهاست و درمرحله بعد تبدیل آرمانها به چشم انداز وسپس به اهداف و در نهایت سیاستگذاری، برنامه ریزی و مدیریت فرهنگی است . برخی، پیش نیازمهندسی فرهنگی را رصد فرهنگی می دانند. رصد

فرهنگی یعنی دیده بانی کردن فضای فرهنگی کشور و یا نوعی مسأله یابی ومساله سنجی فرهنگی که باید در سطوح مختلف با لحاظ مقاطع زمانی گذشته، حال و آینده پی گیری شود. در واقع، تا شناختی ازمحیط داخلی و خارجی صورت نگیرد، تاثیرگذاری یا تأثیر پذیری این دو محیط بر هم صورت نمی گیرد. مقام معظم رهبری مهندسی فرهنگی کشور را با عنوان مهمترین تکلیف و کار درجه اول شورای عالی انقلاب فرهنگی ذکر می کنند و می فرمایند: « یکی از مهمترین تکالیف یا در درجه اول مهندسی فرهنگ کشور است، یعنی مشخص کنیم که فرهنگ ملی،فرهنگ عمومی و حرکت عظیم درون زا و صیرورت بخش و کیفی بخشی که اسمش فرهنگ است و در درون انسانها و جامعه به وجود می آید،چگونه باید باشد، اشکالات و نواقصش چیست و چگونه باید رفع شود،کندی ها و معارضاتش کجاست ؟ مجموعه ای لازم است که اینها را تصویر کند و بعد مثل دست محافظی، هوای این فرهنگ را داشته باشد ...» از جمله محورهای کاری که معظم له توجه شورای عالی انقلاب فرهنگی را به آن جلب نمودند «فرهنگ ملی» است. از دیدگاه ایشان، فرهنگ یک ملت منشا عمده تحولات آن ملت و جریانی دو سویه است؛ یعنی هم تاثیرگذار است و هم تأثیر پذیر. اما از فرهنگ مهمتر، فرهنگ ملی است؛ زیرا فرهنگ ملی عاملی است که یک ملت را به رکود و خمودی یا تحرک و ایستادگی، صبر و حوصله یا پرخاشگری و بی حوصلگی، اظهار ذلت در تقابل با دیگران و یا احساس غرور در مقابل دیگران به تحرک و فعالیت تولیدی و یا به بیکاری و خمودی تحریک می کند .یکی دیگر از انتظارهای ایشان، اصلاح جهت گیری غلط فرهنگی در کشور است که در ذیل مهندسی فرهنگی کشور باید صورت گیرد. معظم له در حرکتی بسیار شفاف، شورای عالی انقلاب فرهنگی را به عنوان قرارگاه مقدم فرماندهی فرهنگی به دو قسم یا دو بخش سازماندهی و در نهایت جهت دهی تقسیم می نمایند: یکی عقبه فکری وعلمی که ضرورتا باید مطالعه و کارهای علمی و فکری درآنجا صورت گیرد، مانند دانشگاهها و حوزه های علمیه و دوم خط مقدم اجرایی که عبارتند از: دولت، مجلس و مجمع تشخیص مصحلت نظام و حتی دستگاه قضایی کشور. ایشان توجه شورا را از چهار وزارتخانه مربوط به تمام دستگاهها معطوف می نمودند، به گونه ای که تمام زوایای کشور حتی زندان و کیفیت آن را نیز دربرمی گیرد و این همان نگرش سیستمی واعتدالی به موضوع فرهنگ است که باید در مهندسی فرهنگی به آن توجه شود . از جمله نکات دیگر که باید در مهندسی فرهنگی بر آن تأکید داشت، عبارتند از: آسیب شناسی فرهنگی، ایجاد وحدت در ساختارهای فرهنگی و یا نزدیک کردن ساختار ها به یکدیگر،نزدیک کردن روشها، هدف گذاری آرمانها و حتی تمایز بین هدف و آرمان برای ارزیابی کار فرهنگی، ایجاد آشتی و هماهنگی میان مهندسی فرهنگی ومهندسی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی و شفاف کردن تکیه گاه امور فرهنگی به ایدئولوژی و جهان بینی .تصویر مهندسی فرهنگی به عنوان یک پروسه نه یک پروژه ،استخراج فرهنگ آرمانی ازعالم ذهنی و آوردن آن به عالم عینی ،هماهنگ سازی نظامهای موجود (سیاست، اقتصاد، فرهنگ واجتماع) با فرهنگ دینی ،ارزشها ،باورها واعتقادات و ... ب) پالایش فرهنگی از مظاهر غرب

از جمله راهکارهای اعتدال فرهنگی علاوه بر صیانت از مرزهای فرهنگی، پالایش فرهنگ کشور از اضافات و آلودگیهای فرهنگ و مظاهر غرب است. رهبر معظم انقلاب در این خصوص می فرماید: «ما در زمینه فرهنگی برای اینکه بتوانیم در برابر تهاجم سیل آسای فرهنگ غربی که ازصد سال پیش یا زودتر علیه ما شروع شده وهمچنان ادامه دارد بایستیم و مقاومت کنیم و آن را پس بزنیم، احتیاج داریم به آن مظاهرغلطی که از آن فرهنگ بر ما تحمیل کردند بتازیم، یعنی احتیاج به یک تهاجم فرهنگی داریم و فکر می کنم این کار به سیاستگذاری همه جانبه پخته سنجیده احتیاج دارد و شورای عالی انقلاب فرهنگی بهترین جایگاه و بهترین مرجع است برای این که بتواند یک چنین سیاستگذاری را بکند » ج) نظارت در بعد حکومتی

راهکار دیگری که به اعتدال فرهنگی می انجامد، بعد نظارتی در امور فرهنگی است که بیشتر به مدیریت اجرایی و حکومت بر می گردد. همان گونه که در ابتدای بحث اشاره شد، در پاسخ به دو دیدگاه افراط و تفریط در عرصه فرهنگ، مقام معظم رهبری نه معتقد به سیاستهای باز و بدون قید و بند است و نه معتقد به سیاست حصار و قالب گیری خاص. لذا راه حل پیشنهادی در این عرصه

عبارت است از اینکه «درمقوله فرهنگ، رفتار حکومت باید دلسوزانه و مثل رفتار باغبان باشد، باغبان به هنگام نهال می کارد، به هنگام آبیاری می کند، به هنگام هرس می کند، به هنگام سمپاشی می کند و به هنگام هم میوه چینی. باید فضای فرهنگی کشور را باغبانی کرد؛ یعنی مسؤولانه و با دقت این مقوله را دنبال کرد » ایشان وظیفه حکومت را اینگونه بیان می دارند:« عبارت است از نظارت هوشمندانه، متفکرانه، آگاهانه، مراقبت ازهرزروی نیروها وهرزه رویی علف هرزها، هدایت جامعه به سمت درست، کمک به رشد ترقی فرهنگی افراد جامعه .... ما نه معتقد به ولنگاری و رهاسازی هستیم که به هرج و مرج خواهد انجامید و نه معتقد به سختگیری شدید، اما معتقد به نظارت، مدیریت، دقت دربرنامه ریزی وشناخت درست از واقعیات هستیم » مقام معظم رهبری در پاسخ به مدعیان تفکر لیبرالی و آزادی می فرمایند :« نمی شود ما میدان را رها کنیم تا دیگران هر کاری که می خواهند بکنند،امروز همان کسانی که ادعای آزادی می کنند و دم از لیبرال بودن می زنند، پیچیده ترین و دقیق ترین شیوه کنترل را بر روی فرهنگ کشورهای خودشان بلکه سراسر دنیا، اعمال می کنند وسعی دارند که فرهنگ خود را به کشورهای دیگر منتقل و تزریق کنند.» ایشان یکی از بهترین اشکال مبارزه با تهاجم فرهنگی دشمن را توجه مسؤولان حکومتی به بعد نظارتی می دانند و تاکید می کنند: « در قبال هجمه ای که امروز وجود دارد نمی شود بیکار نشست و نظارت را از دست داد، بایستی با دقت مراقب رفتار و حرکت فرهنگی جامعه بود و برای آن برنامه ریزی کرد، این یکی از مهمترین وظایف حکومت است و حق بزرگی است که مردم بر گردن حکومت دارند،حق رشد فضیلتها و پیشرفت در زمینه معنویات، این حق را باید حکومت ایفا کند . این مطلب مهمی است که باید برایش برنامه ریزی و فکر شود و راه های اثرگذاری بر روی فرهنگ عمومی مردم و رشد فضایل شناخته شود. » نگرش جامع به فرهنگ باعث می شود دستگاههای اجرایی از اقدام ناهمگون و یا جزیره ای نجات یابند و همگی در راستای اهداف کلان حرکت نمایند. مردم نیز در استقبال یا اعتراض به مباحث فرهنگی با متولیان متعدد مواجه نیستند، بلکه می توانند مطالبات فرهنگی خود را از مجرای لازم پیگیری نمایند. منابع

۱- امام و انقلاب فرهنگی، تهران: جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۶۱ . ۲-رفیع پور، فرامرز، توسعه و تضاد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی،۱۳۷۶ . ۳- دفتر مرکزی حزب جمهوری اسلامی، انقلاب فرهنگی از دیدگاه امام خمینی (ره)، تهران ۱۳۶۰ . ۴- عادل، حداد، تهاجم فرهنگی، قم: نشر برگزیده، ۱۳۷۴ . ۵- مصاحبه ها(مجموعه مصاحبه های مقام معظم رهبری)، تهران: سازمان مارک فرهنگی انقلاب اسلامی،۱۳۶۸ ۶- مصباح یزدی، محمد تقی ،تهاجم فرهنگی، قم: مؤسسه امام خمینی(ره)،۱۳۷۸ . مؤسسه فرهنگی اندیشه، تسامح آری یا نه؟،تهران،نشر خرم، ۱۳۷۷ .

*منبع : روزنامه قدس

فرهنگ سیاسی بریتانیا

political ...

شناخت احزاب سیاسی بریتانیا

ساختار سیاسی بریتانیا حزب دوم، یعنی حزبی که بعد از حزب حاکم بیشترین کرسی پارلمان را بدست آورد، اهمیت ویژه ایی دارد، زیرا این حزب نیز یک کابینه تشکیل می دهد به نام کابینه سایه که نقش بدیل و رقیب برای همتای حزب حاکم را عهده دار

است. اعضای کابینه سایه در جلسات پارلمان به منزله منقد و رقیب برنامه ها و سیاست های کابینه را ارزیابی و به چالش جدی می کشند. حزب لیبرال دموکرات که نقش حزب سوم را ایفا می کند نیز اهمیت ویژه ایی داراست، زیرا به رقابت با هر دو حزب و هر دو کابینه می پردازد و در پارلمان و گفتگوهای مطبوعاتی و رسانه ایی رفتارهای سیاسی رقبای خود را به چالش می کشد.

فرهنگ سیاسی بریتانیا

از اواخر ماه سپتامبر (۲۰۰۲) تاکنون احزاب سه گانه بریتانیا یعنی حزب محافظه کار، حزب لیبرال دموکرات و حزب کارگر نشست سالانه خود را برگزار می کنند. در سال ۱۹۹۷ حزب کارگر بر محافظه کار غلبه یافت و به حاکمیت بیست ساله آن پایان بخشید. در ساختار سیاسی بریتانیا حزب دوم، یعنی حزبی که بعد از حزب حاکم بیشترین کرسی پارلمان را بدست آورد، اهمیت ویژه ایی دارد، زیرا این حزب نیز یک کابینه تشکیل می دهد به نام کابینه سایه که نقش بدیل و رقیب برای همتای حزب حاکم را عهده دار است. اعضای کابینه سایه در جلسات پارلمان به منزله منقد و رقیب برنامه ها و سیاست های کابینه را ارزیابی و به چالش جدی می کشند. حزب لیبرال دموکرات که نقش حزب سوم را ایفا می کند نیز اهمیت ویژه ایی داراست، زیرا به رقابت با هر دو حزب و هر دو کابینه می پردازد و در پارلمان و گفتگوهای مطبوعاتی و رسانه ایی رفتارهای سیاسی رقبای خود را به چالش می کشد. هر یک از احزاب سه گانه دارای تمایزات ایدئولژیک و سیاسی آشکاری هستند و با توجه به تاریخچه و سابقه ایی که دارند، مردم شناخت روشنی از آنها دارند. حزب محافظه کار که در نیمه نخست قرن نوزدهم شکل گرفت قدیمی ترین حزب سیاسی بریتانیاست و آرمان کلی آن بر اندیشه امپراطور بریتانیای کبیر و حفظ ارزش های تاریخی و سنتی بریتانیا، بخصوص ارزش های عصر ویکتوریا استوار است. بنیان ایدئولوژیک این حزب در اندیشه ناسیونالیسم بریتانیا نهفته است. از نظر اقتصادی تاکید اصلی اندیشه تاچریسم بر اقتصاد بازار و از نظر سیاست خارجی هماهنگی وپیوند بیشتر با آمریکا است.

حزب کارگر که در ابتدا قرن بیستم پدید آمد بر اندیشه سوسیالیسم استوار است و در نتیجه بسط سوسیالیسم اروپایی در آغاز قرن بیستم بوجود آمد. نام "کارگر" نیز معرف اندیشه سوسیالیستی دفاع از حکومت پرولتاریا و ارزش های طبقه کارگر است. بعد از روی کار آمدن تونی بلر، حزب کارگر تغییرات اساسی در نحوه نگاه خود به جامعه و فرهنگ بریتانیا بوجود آورد و از اینرو اغلب از آن به "نیو لیبر" یا حزب کارگر نو یاد می شود. تونی بلر، نخست وزیر، این ایده را مطرح ساخت که از دو راه شناخته شده دولت سوسیالیستی تمرکزگرا و راه اقتصاد آزاد سرمایه داری یعنی واگذاری تام و تمام امور به مکانیسم بازار و کنار کشیدن دولت از همه چیز "راه سوم" که بر"دموکراسی اجتماعی" استوار است را مطرح ساخت. خط مشی راه سوم بر سرمایه گذاری دولت در خدمات اجتماعی و عمومی و در عین حال مشارکت مردم و بخش خصوصی یا خصوصی سازی تاکید می نماید. حزب کارگر از نظر سنتی حزبی اروپا گرا ست، اما در سال های اخیر به شیوه محافظه کاران بیش از حد بر آمریکا تکیه داشته است، از اینرو اعضا حزب نیز به نقد عملکرد سیاست خارجی بلر پرداخته اند. برای مثال، در بحث جنگ علیه عراق، برخی اعضا حزب و کابینه مخالف سیاست اتخاذ شده بلر هستند.

حزب لیبرال دموکراسی نیز بر آرمان لیبرالیسم تکیه دارد و خواهان بسط بیشتر آزادی های فردی، حمایت از جامعه باز مبتنی بر تحقق حقوق همه افراد و اقلیت ها، مشارکت بیشتر زنان در عرصه های سیاسی و اجتماعی و. ... است. مجموعه احزاب نوعی دیالوگ و تعامل دائمی با یکدیگر دارند و از طریق چالش های سیاسی و کارشناسی که با یکدیگر می کنند مردم در جریان پشت و روی صحنه سیاست قرار می گیرند. در این گفتگوها و مجادلات اغلب نه درباره موضوعات ایدئولوژیک و انتزاعی و کلان، بلکه درباره مسائل ملموس و جزیی که به نیازها و زندگی روزمره مردم مربوط می شود به بحث گفتگو می پردازند. علاوه براین رفتار و کنش های سیاسی یکدیگر را زیر نظر دارند و خطاهای یکدیگر را بر ملا می سازند. برای مثال، چند روز پیش شهردار لندن برای

رفتن به بلک پول، محل کنفرانس حزب کارگر و سخنرانی در کنفرانس از تاکسی خصوصی استفاده کرد و مبلغ ۲۶۰ پوند از هزینه شهرداری بابت آن پرداخت. این موضوع مورد انتقاد شدید رسانه ها و احزاب قرار گرفت، زیرا کن لوینستون، جناب شهردار، می توانست از قطار استفاده کند و تنها ۵۰ پوند بپردازد. همچنین سال گذشته وقتی فاش شد که آقای بلر برای فرزندانش معلم خصوصی گرفته است، احزاب و رسانه ها او را به شدت سرزنش کردند، زیرا این امر به معنای پذیرش ناتوانی معلمان مدارس در آموزش است. گفته شد بلر اولین نخست وزیر بریتانیاست که چنین رفتار زشتی را انجام داده است. باز هنگامی که در سال ۲۰۰۰ فاش شد خانم آقای بلر، شری بلر، لباس ۵ هزار پوندی خریده است، سرو صدای احزاب و رسانه ها بلند شد که آقای بلر از کجا این پول را آورده است و چرا شری خانم چنین ولخرج شده اند؟ از این نمونه ها بی شمار است.

آنچه بسیار اهمیت دارد اجلاس سالانه احزاب است که تمام آنها مستقیماً از تلویزیون پخش می شود. در این اجلاس احزاب به طور دقیق برنامه ها و خط مشی ها خرد و کلان خود را تشریح می کنند و تمام مباحث مجادله انگیز که افکار عمومی مردم خواهان توضیح درباره آن هستند را شرح می دهند. در این اجلاس خط قرمز وجود ندارد و سخنرانان با زبانی صریح به نقد رقبای خود می پردازند و از کاستی ها و خطاهای خود نیز چشم نمی پوشند. اغلب به جای فریب افکار عمومی، و تلاش برای پناه گرفتن در پشت ارزش ها و آرمان های مردمی و اخلاقی، به ناکامی ها و شکست های خود اعتراف می کنند و برنامه های خود برای جبران کاستی ها را اعلام می دارند. آنچه در این گفتگوها بسیار بچشم می خورد حاکمیت مردم و خواسته های آنان است و احزاب می دانند در صورتی می توانند به رقبای خود پیشی بگیرند که خواست ها و پرسش های مردم پاسخ های بهتری ارائه کنند.

دیروز هشتم اکتبر کنفرانس حزب محافظه کار آغاز شد. در این کنفرانس تحول حزب محافظه کار به یک حزب نوگرا و مبتنی بر توجه بیشتر به کیفیت زندگی، خدمات عمومی و توسعه مشارکت مردم محورهای اصلی سخنرانان بود. آقای دانکن اسمیت، رهبر حزب، نیز امروز گزارشی به نام "رهبری با یک هدف" منتشر کرد که در آن جزییات خط مشی ها و برنامه های حزب محافظه کار شرح داده شده است. در گزارش از مردم خواسته اند که آن را بخوانند و با در نظر گرفتن ایده های جدید حزب در انتخابات آینده به آنها رای دهند. ۲۵ ایده جدید در باره آموزش، بهداشت، کاهش جرایم اجتماعی، توسعه خدمات عمومی و ...در این گزارش شرح داده شده است. دانکن اسمیت معتقد است دیگر تنها با خط مشی ها مالی نمی توان به زندگی مردم بهبود بخشید بلکه باید ارتقاء "کیفیت زندگی" در کانون برنامه ریزی ها قرار گیرد. خانم ترسا می، رییس کنفرانس دیروز، نیز در نطق افتتاحیه خود به نقد حزب محافظه کار پرداخت و گفت در سال های گذشته ما توجه کافی به زنان که نیمی از جامعه هستیم نداشته ایم زیرا تنها یک نماینده محافظه کار زند در پالمان وجود دارد. در انتخابات آینده این حزب تلاش خواهد کرد که تعداد کرسی ها ی زنان شدیداً افزایش دهد. همچنین او به کم توجهی حزبش به اقلیت ها اشاره کرد و گفت در برنامه های حزب اقلیت ها به اندازه سهم جمعیتی خود جایگاه می یابند. جمله بسیار جالب او این بود که خطاب به اعضا حزب گفت: "بریتانیا یک سرزمین نیست بلکه مجموعه ایی از گروه ها و جمعیت ها ست، اگر می خواهید بر رقبای خود غلبه کنید و قدرت را بدست آورید باید نماینده واقعی مردم ساکن در بریتانیا باشید، نه تامین کننده خواست سیاستمداران. مردم باید جای سیاستمداران را بگیرند." خانم ترسا می به رسوایی جان میجر نیز اشاره کرد و گفت "مردم حق دارند که به ما سیاستمداران اعتماد نداشته باشند زیرا برخی از ما رفتار زشتی داریم." مهمترین محور سخنان خانم می تاکید بر تحول و اصلاح حزب محافظه کار بود. او به این پرسش پرداخت که چرا در انتخابات گذشته حزبش بازنده شد؟ او بر خلاف برخی سیاستمداران شکست حزبش را در نتیجه دخالت بیگانگان یا فریب خوردن مردم یا توطئه حزب رقیب ندانست بلکه دلیل ساده ایی را ذکر کرد : "زیرا مردم سیاست ها و خط مشی ها حزب او دوست ندارند." به نظر می رسد در بریتانیا دوران دروغ گویی سیاستمداران و سوء استفاده از ارزش های دینی و اخلاقی و معنوی برای کسب قدرت به پایان رسیده است، زیرا من گفتگوهای تمام احزاب بریتانیا در سال جاری را دنبال کردم و می بینم که تمام احزاب به نقد خود روی

آورده انـد و به جای محکوم کردن مردم و یا تنها نقد رقبای خود، شدیداً به کاستی های خود متمرکز شده اند. تمام احزاب از یک انقلاب و اصلاح خود در اجلاس خود سخن گفتند. به گمان من این انقلاب چیزی نیست جز رشد و کمال دموکراسی و بلوغ فرهنگ سیاسی بریتانیا.

* http://www.farhangshenasi.com/persian/node/۴۰

چالش های فرهنگی ورزش و شکست المپیک

sport ...

ایرانی جماعت از دیرباز اسطوره ساز بوده

سعید فائقی

ایرانی جماعت از دیرباز اسطوره ساز بوده و در همه ادوار گذشته اسطوره زمان خود را خلق کرده و همین امر موجب شده قهرمانان در کنار آیین ها و نمادها و ارزش ها از پایه ها و ستون های فرهنگی این مرز و بوم قرار گیرند و به همین علت پهلوانی ریشه در تاریخ ما دارد و همواره سرنوشت جامعه ما با سرنوشت پهلوانان گره خورده و همواره با آنها و خاطرات آنها زندگی می کنیم و این علاقه مندی یا بهتر بگوییم عشق به اسطوره موجب شده هر گاه ناکامی داشته ایم روان جامعه به درد آمده و جامعه ایرانی دچار افسردگی شده و همین امر شرایطی فراهم آورده است که مدیران و مسوولان ارشد کشور هر آنگاه که رویداد بزرگی در عرصه قهرمانی صورت می گیرد، از این عشق و علاقه نهایت استفاده را بکنند و در سال های اخیر به نوعی سرنوشت خود را به سرنوشت قهرمانی ها گره زده اند. هنگام برگزاری انتخابات ها عملکرد و امضا و... قهرمانان زینت بخش پوسترها و تراکت ها و... تبلیغاتی می شود و هر گروه و دسته و حزبی تمام تلاش خود را جذب قهرمانان برای تبلیغ به کار می گیرد و چون قهرمانان مورد قبول مردمند، برای رونق انتخابات این عزیزان در تیررس احزاب و گروه ها و دسته ها قرار می گیرند. به همین دلیل حزب و گروه و دسته حاکم تلاش در استفاده بیشتر از این موضوع دارد و به این علت در گزارش های مسوولان اجرایی ورزش و قهرمانی یکی از پارامترهای مهم تلقی می شود و در کنار آن جامعه رسانه بسیار قدرتمندی در این حوزه به دلیل مردمی بودن آن و نیز علاقه مندی سیاستمداران و کارگزاران اجرایی شکل گرفته است. از آنجایی که قرار نیست در حوزه فرهنگ - که اتفاقاً ورزش هم در آن حوزه قرار دارد- یک مهندسی تمام عیار صورت گیرد و ارزش ها و آیین ها و نمادهای مثبت نهادینه شوند و البته جامعه به لحاظ قهرمانی در جایگاه اصیل فرهنگی خود قرار گیرد، مسائل معروضه در بالا چالش های جدی فرهنگی را موجب می شود که هنگام ناکامی و شکست علائم آن بروز می کند و جامعه دچار آسیب جدی می شود و تازه در این زمان فرار از زیربار شکست و آثار ناشی از آن شروع می شود و هر کسی به نوعی به فکر تبرئه کردن خود می افتد «و کی بود کی بود؟ من نبودم» می شود اصل. و فراموش می کنیم که چرا چنین شده و تا زمانی که در این امر غور نکنیم و ریشه یابی نشود وضع به همین منوال خواهد بود. امیدوارم بتوانم در سرفصل های کلی مشکلات را معروض بدارم.

الف- چالش رویا: اعتقاد به اسطوره، ما ایرانیان را به رویا می برد. این امر همه ما را شامل می شود از جمله در مورد ورزش. اگر یکی، دو ماه قبل از شروع بازی های المپیک دچار درشت نمایی شده بودیم، از همین چالش نشأت می گیرد. مخصوصاً بعد از بازی های آسیایی قطر ما دچار غلو شدیم و شعارهایمان تا حد کسب مقام سومی آسیا ارتقا پیدا کرد. ملاحظه بفرمایید سال هاست همه عادت کرده ایم حرف خوب زیاد می زنیم و بیشتر در آرمان هایمان غوطه وریم.

در دنیای برنامه ریزی از آرمان هدف می سازند، از هدف به ماموریت ها می پردازند و سیاست اجرایی را مشخص می کنند و منشور تدارک می بینند و نهایتاً برنامه کوتاه یا میانه یا بلندمدت را مدنظر قرار می دهند و به اجرا می پردازند. اما ما چون رویایی

هستیم، فقط در آرمان متوقف می مانیم و اگر امروز در المپیک نتیجه نگرفته ایم، ریشه در همین امر دارد و مسوولان ارشد ورزش کشور در خیالات و آرزوهایشان بودند و برای کسب نتیجه کمتر به امور دیگر پرداخته اند و متاسفانه شد آنچه نباید می شد.

ب- چالش احساس: ورزش در حوزه احساس قرار دارد و تولید احساس می کند و ما ایرانیان که انسان هایی احساسی هستیم، تولید احساس توسط ورزش، احساسات ما را تشدید می کند. باز مدیران هم مستثنی از این امر نیستند و احساس تولیدشده در ورزش آنها را به شدت تحت تاثیر قرار می دهد و موجب می شود احساسی عمل کنند و غفلت کنند از اینکه قهرمانان برای اخذ نتیجه نیاز دارند در تعادل سه سطحی قرار گیرند و جسم و خرد و روان شان باید در شرایط مسابقه قرار گیرد. احساسی شدن مدیران به لایه های پایین سرایت می کند و تعادل سه سطحی را بر هم می زند یعنی در حقیقت در بعضی موارد مدیران ناخواسته مبادرت به اعمالی می کنند که با دست خود اخذ نتیجه را با چالش مواجه می سازند. حوزه ورزش در حوزه شهرت است و شهرت تیغ دولبه ای است که هم محبوبیت به همراه دارد و هم منفوریت. ما در خیلی موارد به خاطر شهرت ورزشی اعمالی را انجام می دهیم که منجر به نفرت می شود.

حوزه رسانه ای ورزش حوزه قدرتمندی است و مدیران ورزش در معرض دائمی حوزه رسانه اند و برای تحریک احساس با رسانه هم احساسی برخورد می کنند و خود این برخورد احساسی به جامعه تزریق می شود و به تدریج اثرات خود را بر جا می گذارد و چون به اوج می رسد، همراه با مشهوریت، منفوریت را تزریق می کند و در نتیجه ناکارآمدی به سرعت خود را نشان می دهد. شاید در سایر حوزه ها اینچنین به سرعت مدیران تخریب نشوند. مثلی در ورزش است که می گویند مدیریت در ورزش عبور از لوله بخاری است؛ سفید وارد می شوی و سیاه خارج می شوی. اگر قدری منصف باشیم، باید اذعان کنیم که ارزیابی عملکرد مدیران در حوزه ورزش هم احساسی است.

ج- چالش عقل: چالش احساس و رویا عقلانیت را به حداقل کاهش می دهد و ورزش پدیده مدرن و زاییده جهان صنعتی است. امروز نمی توان با دیدگاه سنتی ورزش را اداره کرد. اگر به چارت تشکیلاتی و ساختار سازمان ورزش ما دقت شود، ملاحظه خواهد شد که به طور سنتی اداره می شود و عقل جمعی در آن کمتر به کار گرفته شده و می شود. حرفه ای گری در پایین ترین سطح و لایه قرار دارد یا به عبارت جامع تر اصلاً جامعه ما طبقه تولید ندارد که لایه ورزش در درون آن طبقه شکل گرفته باشد. اگر صاحبان رتبه در المپیک پکن را نگاه کنیم، در ردیف یک تا ۲۰ صاحبان سکو و مدال به جز یکی، دو مورد استثنا، کشورهای توسعه یافته و صنعتی را ملاحظه خواهیم کرد. ما تا زمانی که از توسعه نیافتگی رنج می بریم، نباید انتظار داشته باشیم که ورزش ما در اوج باشد. حجم کوچک اقتصاد ما توان حرفه ای شدن در ورزش را ندارد و به همین علت هستی ورزش را در دولت جست وجو می کنیم. گرچه در سال های اخیر با تدوین برنامه جامع و راهبردی در ورزش گام اول را برداشته ایم اما متاسفانه مدیران سنتی طرح را به محاق فراموشی سپردند و با بازگشت به عقب خواستند دوباره ورزش را با عقل فردی اداره کنند. در دنیای فوتبال این امر برتابیده نشد و منجر به محرومیت فوتبال ما شد و ناچار مدرنیته و عقل جمعی را پذیرفتیم اما اتفاقاً همین موجب تضعیف مدیریت کمیته ملی المپیک ما شد چرا که دبیرکل ما رئیس فدراسیون هم شد. هر اندازه ما در این بخش غور کنیم، بیشتر نقاط ضعف ما نمایان خواهد شد. از سوی دیگر از سال ۱۹۴۸ که در المپیک پکن حضور پیدا کرده ایم، کمتر در جهت مدرن کردن مدیریت گام برداشته ایم. گرچه کلاس های مدیریت سولیداریتی را در سطوح مختلف برگزار کرده ایم، اما هیچ گاه نحوه مدیریت مان را با مدیریت المپیک هماهنگ نکرده ایم. فقط در دوره ای در زمان ریاست جناب مهندس هاشمی طبا این اتفاق به وقوع پیوست که تحمل نکردیم و با کنار زدن ایشان سمت و موقعیت خود را هم از دست دادیم.

د- چالش علم و زمان: ورزش پدیده ای فراعلمی است و حداقل نگاه علمی به ورزش داشتن متدولوژی برای مدیریت زمان است به لحاظ فرهنگی. ما هیچ فرصتی را برای زمان سوزی از دست نمی دهیم و باز به لحاظ فرهنگی روش علمی را کمتر به کار گرفته

ایم، علی الخصوص در ورزش. و بـدتر از همه اینکه نیازهایمـان به علم در ورزش تعریف نشـده است. با اینکه طرح جامع ورزش را تدوین کرده ایم ولی نقشه علمی جامع ورزش خود را فراموش کرده ایم. عادت کرده ایم زمان را از دست بدهیم. امروز همه به نقد نتیجه المپیک نشسته ایم اما دو ماه دیگر همه چیز به دست فراموشی سپرده خواهد شد و باز تا چهار سال دیگر در همین نقطه توقف خواهیم کرد.

اینکه عرض می کنم مدیریت علمی را کمتر به کار می بریم، ملاحظه بفرمایید میزان تحصیلات علمی روسای فدراسیون های کشتی ورزش اول کشور و مـدال آورترین ورزش المپیـک ما در ۳۰ سـال گذشـته میانگین از دیپلم بالاتر نرفته است. این امر را به سـطوح تخصصـی پـایین تر هم اگر اشـاعه دهیم، وضع بسـیار بـدتر خواهـد بود. مسـتندات کتابخـانه ای، تطبیقی، آماری و... را در مجموعه ورزش مان یا نـداریم یا کمتر داریم. اگر دنیای امروز مـدیریت هوشـمند را در ورزش به کار گرفته است، ما اهمیتی به تخصـص در ورزش نمی دهیم. برای مثـال این حقیر چهـار سـال رئیس فدراسـیون وزنه برداری بودم و هشت سـال معاون ورزشـی سازمان تربیت بدنی و تحصیلاتم مهندسی مکانیک بوده است و بعد از ۱۲ سال تجربه تازه یاد گرفته بودم که باید با ورزش خداحافظی می کردم. امروز وضع بسیار بدتر از آن روز است و مدیریت دست کسانی است که بیگانه تر از دوران ما با ورزش هستند.دفتر ملی مدیریت و توسعه ورزش کشور داریم، سال هاست مدارس عالی ورزش و دانشـکده های ورزشـی تا سـطح درجه دکترا در کشورمان است اما چرخه ارتباطی مناسبی بین سطوح اجرایی و علمی وجود ندارد. و سخن خلاصه کنیم؛ تا این چالش ها وجود دارند و تا مدیریت کم کارآمـد در ورزش هست، بهـتر از این نمی تـوان نـتیجه گرفت. ان شـاءالله به خـود آییم و از رویـا و احسـاس به در آییم و بـا علم و عقلانیت ورزش را به سرمنزل مقصود برسانیم. * http://www.sarmayeh.net/ShowNews.php?۱۴۵۳۰

ویژگی ها و خصایص مدیران فرهنگی

محمد حبیبی تاکنون مباحث علم مدیریت بیشتر در حوزهٔ موضوعات اقتصادی مطرح شده است. مطالعه و پژوهش در مورد مدیریت فرهنگی، حوزه‌ها، محـدودیت‌ها و خصـیصه‌های آن، انـدک و پراکنـده است، طرح پژوهشـی «بررسـی خصوصـیات مـدیران» که به سفـارش وزارت فرهنگ و ارشاد اسـلامی از سوی سازمان مـدیریت صـنعتی به اجرا در آمـده است از تلاش‌های نخستین در روشـن کردن حوزهٔ مدیریت فرهنگی است. مقاله حاضـر، مقدمه این پژوهش است و تلاش می‌کند با دسته‌بندی خصوصیات مدیران مبنایی نظری برای بررسی خصوصیات مدیران فرهنگی فراهم سازد.

مقدمه:

موضوع علم مـدیریت به معنـای وسیع کلمه را می‌توان انسـان و روابـط انسـانی دانست. در واقع مـدیر فردی است که از طریق ایجاد ارتبـاط و رهبری کارکنـان سازمـان و اسـتفاده از عوامـل مختلف تولیـد سـعی در ارتقاء اثربخشـی (Effectivcness) و کـارآیی (Efficiency) که سازمان دارد و پرواضح است که یک مدیر جهت ادارهٔ سه حوزه:

۱ـ امور سازمان و تشکیلات

۲ـ امور کارکنان یا نیروی انسانی

۳ـ امور تولید و عملیات اصلی سازمان

بایستی دارای صفات و ویژگی‌های خاصی باشد.

در هر سازمـان انسان عامل اصـلی وبنیادی حرکت و تحولات سازمانی و اجتماعی محسوب می‌گردد و عـدم توجه به شـرایط، افکار خواسـته‌ها و مجموعه خصـائص ذاتی و اکتسـابی او، نتیجه‌ای جز اتلاف منابع و عـدم دسترسـی به اهـداف را نخواهـد داشت. اصولاً چنانچه انسان را در هر برنامه سازمانی هم پا و هم ردیف دیگر منابع نظیر پول، ماشـین آلات، سیسـتم‌ها و مواد بدانیم خطای بزرگی

را مرتکب شده‌ایم. جایگاه و منزلت انسان به عنوان اشرف مخلوقات و واجد خصیصه اراده در کشش‌های مختلف فردی و اجتماعی بسیار رفیع‌تر و حساس‌تر از دیگر عوامل تولید است.

با عنایت به نقش محوری و پیچیده انسان در فرآیند تولید و تحقق ساختن اهداف سازمانی، برعهده گرفتن مسؤولیت اداره و هدایت او امری بسیار خطیر و مستلزم برخورداری از مهارت‌ها و قابلیت‌های خاصی می‌باشد.

مهارت‌ها و ویژگی‌های مدیران با توجه به نوع افراد، اهداف و مأموریت‌های سازمان و جایگاه اجتماعی آن در جامعه تا حدود قابل توجهی متفاوت می‌گردد. به عنوان مثال مدیر یک کارخانه صنعتی بایستی دارای صفات خاص‌تری در مقایسه با مدیر یا مدیران یک سازمان فرهنگی باشد. قبل از ورود به بحث ویژگی‌های مدیران ارائه این توضیح ضروری است که اصولاً درهر سازمان پرسنل موجود را می‌توان در سه گروه کلی دسته‌بندی نمود. این گروه‌ها عبارتند از:

۱ـ مدیران (عالی، میانی و سرپرست)

۲ـ مشاوران و کارشناسان

۳ـ مجریان (کارمندان، کارگزاران، کارگران)

نقش اصلی مدیران تصمیم‌گیری و رشد و توسعه سازمان و پرسنل است. نقش کارشناسان و مشاوران انجام بررسی‌ها، تصمیم سازی و نهایتاً نقش مجریان به فعلیت درآوردن تصمیمات و برنامه‌ها است. عموماً بسته به نوع سازمان، غلبه کمی یکی از گروه‌های فوق بیشتر است. به عنوان مثال در سازمان‌های سیاست‌گذار، نظیر وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مرکزی کشور، تعداد مدیران و کارشناسان و در دستگاه‌ها و سازمان‌های اجرایی، تعداد مجریان بیشتر است.

اکنون با توجه به دسته‌بندی فوق این سؤال مطرح می‌گردد که آیا برای دستیابی به موفقیت سازمانی صرفاً برخورداری مدیران از صفات مطلوب و مرتبط با نوع فعالیت کفایت می‌نماید و یا اینکه بقیه پرسنل نیز بایستی صفات مطلوب خاصی را در جایگاه خویش دارا باشند؟ پاسخ این سؤال نسبتاً مشخص است که از نظرگاه روابط انسانی در رده‌های غیر مدیریتی نیز به لحاظ وجود روابط مختلف انسانی (در درون سازمان یا روابط کارکنان با بافت برون‌سازمانی نظیر مراجعین، مشتریان، کارفرمایان) هریک از شاغلین بایستی از صفات ویژه‌ای که لازمه کار سازمانی است برخوردار باشند لیکن نکته مهم نقش برتر مدیران در سازمان است . یک مدیر معمولاً ـ به عنوان الگو و سمبل اندیشه و رفتار دیگر کارکنان در سازمان محسوب گشته و از سوی دیگر در نگاه مسؤولان و نظاره‌گران بیرونی، انعکاس فعالیت‌های مثبت و منفی از جانب مدیران دانسته می‌شود. چرا که عملاً ـ قدرت و اختیار در دست مدیران (بویژه مدیران ارشد) سازمان بوده و لذا این نکته از اهمیت بیشتری برخوردار است که مدیران هر سازمان از صفات مرتبط به حجم و نوع وظایف خود به نحو مطلوب برخوردار باشند.

با توجه به اهمیت بررسی و تدوین ویژگی‌های مطلوب مدیران، در این مقاله در حد مطالعات نظری و تجربی انجام شده (پیرامون خصائص مدیران فرهنگی) صفات مهم مدیران ارائه خواهد شد. شایان ذکر است که غالب ویژگی‌های ارائه شده در این نوشتار حاصل مطالعات نظری و مصاحبه‌های انجام شده با متخصصین مسائل مدیریتی و فرهنگی کشور می‌باشد.

آنچه در این مقاله ارائه خواهد شد ابتدا تعاریف و توضیحاتی پیرامون سازمان و مدیریت و نقش و وظایف مدیران و سپس با عنایت به وظایف این گروه از شاغلین کشور، بررسی اخلاقیات و خصوصیات مطلوب برای آنان می‌باشد.

۱ـ سازمان و مدیریت

بحث مدیریت به معنای علمی آن به دوران انقلاب صنعتی در قرن هجدهم و اندیشه‌های فردریک تیلور که به عنوان بنیانگذار مکتب مدیریت علمی شناخته می‌شود، باز می‌گردد. در این دوران با وقوع پدیده تولید انبوه ماشینی و ایجاد سازمان‌های صنعتی و غیرصنعتی وسیع و رو به پیچیدگی، دیگر امکان استفاده از شیوه‌های سنتی مدیریت امکان‌پذیر نبود و شرایط ایجاد شده لزوم

پایه‌ریزی روشهای جدیدی از مدیریت را اقتضاء می‌نمود. که تاریخ این علم بیانگر سیر تکامل آن می‌باشد. بطور کلی تولید و توسعه چشمگیر مدیریت به عنوان یک علم کاربردی، نشانگر کارکرد مثبت و مفید آن در جوامع گذشته و کنونی بوده و از این رو در جهان امروز مدیریت به عنوان یکی از عوامل اصلی تولید کالا و خدمات در جهان به شمار می‌آید مفهوم مدیریت با مفهوم سازمان عجین است. در واقع دریک بافت سازمان، که هدف یا اهداف مشخص مدنظر جمعی از افراد است، «مدیریت» معنا می‌یابد و مراد از سازمان (Organization) «گروهی منظم و دارای روابط معین است که براساس ضوابطی خاص اهدافی را دنبال می‌نمایند» مدیریت (Mahegamant) نیز به معنای «علم و هنر اداره سازمان‌های اجتماعی به منظور تحقق هدف یا اهدافی معین تعریف می گردد».(۱) اما اینکه مدیریت یک علم است یا هنر، خود بحث وسیعی در ادبیات و مدیریت به شمار می‌آید. در این زمینه گروهی بر این باورند که مدیریت صرفاً یک علم است. بدین معنا که دارای موضوع، روش، محدوده و اصول خاصی است که مآلاً در امتداد حیات بشر پا به عرصه وجود نهاده و توسعه و تکامل یافته است. آموزش نیز اصلی‌ترین شیوه انتقال اصول این علم به دیگران می‌باشد. گروهی دیگر از اندیشمندان مدیریت بر این اعتقادند که مدیریت صرفاً هنری ذاتی است و به جوهره و ذات آدمیان باز می گردد و با آموزش و تدریس و تحصیل قابل انتقال نیست. آنکس که در ذات خود از چنین قابلیتی برخوردار باشد در اداره کردن سازمان یا واحد تحت مدیریت خویش، به درجات بالایی موفق خواهد بود. (مثالهای گوناگون نیز توسط پیروان این مشرب فکری ارائه می گردد که فرضاً فردی فاقد کمترین حد سواد بوده لیکن به بهترین نحو بر سازمان یا واحدی مدیریت می‌نموده است).

در مقابل این دو گروه غالب متفکران و علمای اخیر علم مدیریت بر این باورند که مدیریت آمیزه‌ای از علم و هنر بوده تا آنجا که مربوط به ایجاد و تسلط بر اصول، تکنیکها و تئوری‌های اداره مؤثر سازمان‌ها می‌باشد، علم است و می‌توان آنرا در دانشگاه‌ها آموخت و از آن زمان که مرحله اجرا یا بهره گیری عملی از این اصول پیش روی مدیر قرار می گیرد، مسأله جوهر و هنر مدیر موضوعیت می‌یابد. در واقع هنر بودن مدیریت عمدتاً در مرحله بکارگیری اصول و اعمال رهبری مؤثر نیز در دنیای امروز از طریق تدریس، تمرین و تجربه بتدریج در درون افراد علاقمند رخنه نموده و نهادینه می‌شود.

اینک با ارائه توضیحات مختصر از مقوله مدیریت و به منظور ورود بهتر به بحث ویژگی‌های مدیران، سطوح مختلف مدیریت و وظایف اصلی که یک مدیر با آن مواجه است (و برای انجام آنها بایستی ازصفات خاصی برخوردار باشد) به اختصار مورد بحث قرار می گیرد.

۱-۱- سطوح مدیریت

در هر سازمان سه سطح از مدیریت قابل مشاهده می‌باشد. به بیان دیگر بنا به نوع وظایف و محدوده تصمیم گیری، مدیران را می‌توان در سه سطح زیر دسته‌بندی نمود:

الف ـ مدیران سطح عالی

در این گروه مدیرانی قرار دارند که عمدترین وظایف آنها سیاستگذاری ترسیم استراتژی و برنامه‌ریزی‌های کلان برای سازمان و ارتباط با لایه‌های بیرونی سازمان می‌باشد. (نظیر وزراء و مدیران‌کل و معاونین آنها و یا رئیس کل یک مؤسسه).

ب ـ مدیران میانی:

در این سطح مدیران غالباً به انجام وظایفی نظیر برنامه‌ریزی، تفسیر و تبیین سیاستها و جمع‌بندی فعالیتها می‌پردازند در واقع مدیران سطح میانی سیاستهای کلان سازمان را قابل اجرا می‌نمایند. (نظیر معاونتها و مدیران واحدهایی که در لایه دوم نمودارهای سازمان (Chart organization) در ساختارهای تخصصی (Functional) قرار دارند.)

ج- مدیران سرپرست (عملیاتی):

این دسته از مدیران مستقیماً با اجراکنندگان فعالیت‌های سازمان مرتبط بوده و بر کار آنها نظارت دارند. نظیر مسؤولین دفاتر رئیس گروه‌ها و بخش‌های خرد و عملیاتی سازمان. مدیران سطح سرپرستی ارتباط کمتری با لایه‌های بیرونی سازمان داشته و عمدتاً امور داخلی سازمان را وجه همت خویش قرار می‌دهند. با عنایت به دسته‌بندی فوق، هر سطح از مدیران نیازمند برخورداری از مهارت‌ها و صفات خاصی می‌باشند که در بخش‌های بعدی به این مسأله پرداخته خواهد شد.

۱-۲- وظایف مدیران:

در پاسخ به این پرسش اساسی که وظایف یک مدیر در سازمان چیست؟ نظرات گوناگون بیان شده است. به عنوان مثال یکی از مشهورترین نظرپردازان به نام هنری فایل، معتقد است مدیران دارای پنج وظیفه اصلی به شرح زیر می‌باشند:

۱-۲-۱- برنامه‌ریزی (Planing)

به معنای تعیین نقاط مطلوب یا اهداف سازمان و راه رسیدن به آنها با توجه به شرایط و مقدورات موجود در سازمان (اعم از نیروی انسانی، بودجه، مواد، فرصت‌ها و...) می‌باشد و خود به انواع کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت (استراتژیک) تقسیم می‌شود.

۱-۲-۲- سازماندهی (Organizaing)

به معنای تقسیم وظایف و تعیین روابط منطقی بین واحدهای مختلف سازمانی به منظور رسیدن به اهداف سازمان است . در سازماندهی غالباً نقش و وظیفه واحدها و ارتباطات آنها به صورت عمودی و افقی تعیین می‌گردد و در نمودار سازمانی عینیت می‌یابد.

۱-۲-۳- کنترل و نظارت (Control)

به مفهوم مقایسه فعالیت‌های انجام شده و یا در حال انجام با ملاک‌ها و استانداردهای از پیش تعیین شده به منظور حصول اطمینان از صحت انجام فعالیت‌ها در سازمان است.

در ادبیات مدیریت معمولاً از سه نوع کنترل براساس زمان اعمال آنها نام برده شده که عبارتند از:

الف: کنترل گذشته‌نگر

ب: کنترل آینده‌نگر

ج: کنترل حین انجام کار

۱-۲-۴- هماهنگی (Coordinating)

به معنای ایجاد نظم و یکنواختی و هم‌آهنگی بین فعالیت‌ها و برنامه‌های واحدهای مختلف سازمان به منظور ممانعت از انجام فعالیت‌های موازی و تکراری (یا ناهماهنگ) در سازمان است. وظیفه هماهنگی عمدتاً پس از تقسیم وظایف و سازماندهی فعالیت‌ها در مؤسسه موضوعیت می‌یابد.

۱-۲-۵- رهبری و هدایت (Leadershipe)

به معنای ایجاد ارتباط صمیمی و عاطفی با کارکنان و تحریک انگیزه‌ها و نفوذ در قلوب آنها جهت انجام بهتر وظایف و دستیابی سریعتر و کم هزینه‌تر به اهداف فردی و سازمانی می‌باشد. بجز وظایف فوق، دیگر علمای مدیریت نظیر، «مینتربرگ» و دیگران وظایف دیگری نظیر بودجه‌بندی، امور کارگزینی، ایجاد انگیزش، استخدام نیروی انسانی و امور فنی را برای مدیران بر می‌شمرند که با نگاهی وسیع و تحلیلی می‌توان وظایف مذکور را در دسته‌بندی پنجگانه هنری‌فایل قابل مشاهده نمود.

اکنون با شناخت نسبی سطوح مدیریت و وظایف اصلی مدیران، وارد بحث ویژگی‌های مطلوب مدیران شده و با توجه به سطوح و وظایف مدیریت مهمترین ویژگی‌های مدیران (و بالاخص مدیران فرهنگی) ارائه خواهد شد.

۲ـ ویژگی‌های مدیران:

گفته شد که مدیریت علم و هنر اداره سازمان‌های اجتماعی به منظور تحقق اهداف از پیش تعیین شده است و به لحاظ سلسله مراتب مدیریت و سطح اعمال اختیار به سطح عالی، میانی و سرپرستی و به لحاظ وظایف، پنج وظیفه فوق‌الذکر برای مدیران برشمرده می‌شود. اکنون پرسش اساسی این است که مدیران برای جامه عمل پوشاندن به وظایف و ایفای نقش‌های خود بایستی چه قابلیت‌ها، صفات و اخلاقیاتی را دارا باشند.

پرواضح است که لازمه مدیریت موفق درسازمان‌های کوچک و بزرگ، برخورداری از صفات و قابلیت‌های مطلوب است، اما این قابلیت‌ها و صفات چیست و چگونه قابل دسته‌بندی می‌باشد؟ در این زمینه ابتدا به ارائه نظریه معروف رابرت کاتس و سپس نتایج مطالعه پیرامون مدیران فرهنگی پرداخته می‌شود.

۲-۱- مهارت‌های مدیریت کاتس (R. Katz)

کاتس در زمینه مهارت های لازم برای مدیران به سه مهارت کلی اشاره می‌نماید که عبارتند از:

الف: مهارت‌های فنی (Technical skills)

به معنای قابلیت استفاده از ابزار، تکنیک‌ها، روش‌ها و رویه‌های عمل برای انجام یک وظیفه معین است. انجام این وظایف یا فعالیت‌ها مستلزم وجود معلومات تخصصی، تسلط در استفاده از ابزار و شیوه‌های تولید و ارائه محصولات می‌باشد.

این مهارت در سطح مدیران سرپرست به دلیل ارتباط مستقیم با ابزار و روش‌های تولید (کالا یا خدمت) از اهمیت بالاتر و بلعکس درسطح مدیران عالی از اهمیت نسبتاً کمتری برخوردار می‌باشد.

ب: مهارت‌های انسانی (Human skills)

از آنجا که مدیران در تمامی سطوح با انسان‌ها (مافوق و مادون و هم‌تراز) ارتباط دارند، بایستی قابلیت‌های لازم جهت ارتباط صحیح با آنها را دارا باشند. این مهارت به معنای توان ایجاد ارتباط، ادارک، هدایت و ایجاد انگیزه در کارکنان به منظور تحقق اهداف فردی و سازمانی می‌باشد.

مدیران که از چنین قابلیت و توانی بهره‌مند باشند، به سهولت با دیگر کارکنان به تفاهم رسیده و در فعالیت‌های خویش با موفقیت‌های چشمگیرتری مواجه می گردند. این مهارت در تمام سطوح مدیریتی، به یک میزان لازم و دارای اهمیت است.

ج: مهارت‌های ادارکی (Cancepual skills)

این مهارت به معنای قابلیت درک و تلقی مؤسسه به عنوان یک واحد کل و همچنین درک روابط بین اجزاء نظام (System) تحت مدیریت می باشد. یک مدیر موفق بایستی از درک و ظرفیت و شدت ذهنی بالایی برخوردار بوده و قادر به تجزیه و تحلیل روابط درونی و بیرونی سازمان خویش باشد.

مهارت‌های ادارکی عمدتاً مربوط به مدیران عالی یا ارشد سازمان است و در لایه‌های میانی و پایین مدیریت از اهمیت نسبتاً کمتری برخوردار می‌باشد.

شایان ذکر است که رابرت کاتس معتقد است که مهارت‌های فوق‌الاشاره غیر ذاتی بوده و از طریق آموزش و کسب و تجربه قابل ایجاد و پرورش در سطوح مختلف مدیریت می‌باشد.

پس از کاتس افراد دیگر نظیر کنتز (H. Koontz-۱۹۸۴) و گریفین (R.Griffin-۱۹۸۷) به مهارت‌های دیگری نظیر موارد زیر اشاره نمودند:

- مهارت طراحی و حل مسأله
- مهارت تجزیه و تحلیل مسائل
- مهارت کار با کامپیوتر

ـ مهارت تصمیم گیری

ـ و مهارت‌های هدف گذاری، ارتباط برقرار کردن و درک متقابل.

با توجه به نظرات کاتس و دیگر اندیشمندان مدیریت و نیز با عنایت به مسائل ارزشی و فرهنگی خاص نظام جمهوری اسلامی ایران در قسمت‌های بعدی این مقاله صفات مطلوب مدیران دسته‌بندی و تفکیک مرتبه ارزشی ارائه می گردند.

۲-۲- دسته‌بندی ویژ گی‌های مدیران:

به منظور ارائه مطلوبتر ویژگی‌های مدیران با تأکید بر مدیران و مجریان شاغل در نظام جمهوری اسلامی ایران (که طبیعتاً خصائص ارزشی آنها از اسلام سرچشمه می گیرد) از مدل خاصی استفاده می‌شود. براساس این مدل انسان دارای سه حوزه ادراکی شناخته شده که به ترتیب اولویت بر یکدیگر اثر گذاشته و نهایتاً رفتار فرد را شکل می‌دهند. این حوزه‌ها عبارتند از:*

الف ـ حوزه تمایلات و گرایش‌ها

ب ـ حوزه افکار و ذهنیات

ج ـ حوزه رفتار و عینیات

براساس مدل فوق طی فرآیندی خاص ابتدا براساس عوامل مختلفی (نظیر عوامل فرهنگی، اقتصادی، عقیدتی، اقلیمی و ژنتیکی) تمایلات یا کشش‌های درونی فرد شکل گرفته و نظام ارزش‌های او سامان می‌یابد. (مرحله اول) سپس براساس کشش‌ها و انگیزه‌های فرد در اندیشه عملی ساختن و عینیت بخشیدن به کشش‌های درونی خویش برآمده و براساس نظام فکری خاص خود به تعمق پرداخته و شیوه یا استراتژی مطلوب خویش را تعیین می‌نماید (مرحله دوم) و نهایتاً براساس اندیشه‌های نشأت گرفته از تمایلات خویش به عمل و رفتار می‌پردازد. (مرحله سوم)

این اعمال و رفتارها خود توسط نظامی از ارزشهای درونی کنترل شده وسامان می‌یابند که در عمل به آن نظام اخلاق گویند. بنابراین بحث اخلاقیات مدیران عمدتاً به حوزه رفتار و کردار مدیران مربوط می‌باشد. در این زمینه در قسمت مربوط به خصائص رفتاری مدیران توضیحات بیشتری ارائه می‌شود.

شایان ذکر است که رفتارها و تجارب ناشی از آنها نیز بتدریج بر ذهنیات و تمایلات مدیران اثر می گذارد. در واقع نوعی حرکت رفت و برگشتی یا تعامل میان این سه حوزه برقرار است، با این حال اولویت اول و ضریب تأثیر بالا با حوزه تمایلات و ارزش‌ها است که نحوه شکل گیری آن در منابع روانشناسی توضیح داده شده است.

اینک با بهره گیری از مدل فوق و براساس مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی (مصاحبه‌های انجام شده) در زمینه خصائص مدیران فرهنگی (۴) صفات مطلوب مدیران ارائه می گردد.

۲-۲-۱- ویژ گی‌های حوزه تمایلات مدیران:

نظر به اینکه در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران نظام ارزشی مدیران در حالت مطلوب مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی می‌باشد، خصائص ارائه شده در این حوزه عمدتاً از منابع مدیریت اسلامی و با بهره گیری ازدیدگاه‌های صاحبنظران مسائل مدیریت اسلامی، تدوین گردیده است. ۵)

مهمترین این خصائص عبارتند از :

* ایمان و اعتقاد به آخرت:

این خصیصه بدان معناست که یک مدیر بایستی به وحدانیت خداوند و اصول دین (اسلام) و جهان آخرت اعتقاد قلبی داشته و عالم را محضر خداوند دانسته و در تصمیم گیری‌ها و رفتارهای مختلف خویش هرگز فعل خلافی انجام ندهد. وجود ایمان باعث افزایش روحیه وظیفه‌شناسی، تعهد، وجدان کار، نوع‌دوستی، عدم گرایش به مادیات و امثال آن می گردد. شایان ذکر است که برای یک

مدیر در نظام اسلامی صرفاً ایمان به خداوند کافی نبوده. بلکه اعتقاد قلبی به دیگر اصول دین مقدس اسلام نیز الزامی است.

* تقوی (مقتی بودن):

تقوی در لغت به معنای پرهیزکاری و اطاعت از خداوند و دوری از گناه و خطاست. یک مدیر در جامعه اسلامی بایستی از این نیرو برخوردار بوده و به مـدد آن از گرایش به سـمت پلیـدی‌ها و گناهـان دوری نمایـد. بعلاوه مـدیر متقی براحتی با مسائل و مشـکلات سازمانی و اجتماعی درگیر شده و هرگز در تنگناها و سختی‌ها تعادل فکری و روانی خویش را از دست نخواهد داد.

از نتایج و دستاوردهای تقوی می‌توان به موارد دیگری نیز اشاره نمود از جمله:

ـ تأکید و تمایل به انجام فرائض دینی

ـ شکیبایی در مشکلات و ناکامی‌ها

ـ وفاداری به عهد و پیمان

ـ راستگویی و صداقت در کارها

ـ عدم گرایش به تجملات و رفاه زندگی

ـ حفظ تعادل فکری، روحی و جسمی در شرایط مختلف

ـ اخلاص و انجام کار برای رضای خدا

ـ عفو و بخشندگی و از خود گذشتگی

ـ سعی و کوشش خستگی ناپذیر در کارها

ـ برخورد نیک و صمیمانه با دیگران (بویژه مردم و زیردستان)

ـ توکل به خداوند در تمام امور

برای تقوی می‌توان ثمرات دیگری نیز بر شـمرد که به دلیل ورود آنها به حوزه‌های غیر سازمانی و غیر مدیریتی و اطاله کلام از ذکر آنها خودداری می‌شود.

* عدالت

در لغت به معنای قرار دادن هر چیز در جای مناسب خویش است. یک مـدیر در نظام اسـلامی بایستی از روحیه عدالت‌جویی به نحو کامـل برخوردار بوده و در کلیه تصـمیم گیری‌ها و توزیع اختیـارات، امکانـات و امتیـازات و قضاوت‌هـا و برخوردها و دیگر وظایف مدیریتی به هیچ وجه برتری قائل نشده و حق افراد یا کارکنان را زایل نسازد.

* نوع دوستی (انسان گرایی)

یـک مـدیر بـایستی انسـان به عنـوان اشـرف مخلوقـات و جانشـین خداونـد در زمین (خلیفه الله) عشـق ورزیـده و مسـتمراً در اندیشـه دسـتگیری، حمایت و رشد و پرورش آنها باشد. مدیرانی که فاقد این خصـیصه در حوزه ارزشـها و تمایلات خویش باشند در اعمال مـدیریت و بویژه روابط انسانی دچار مشـکلات اساسـی و به درجاتی عـدم موفقیت خواهنـد شد.(این خصـیصه در زمره مهارت‌های انسانی رابرت کاتس قرار می گیرد).

* تکامل گرایی

مدیر موفق نبایستی هرگز به وضعیت موجود بسنده نموده و در وضعیت مشخصی ثابت بماند. او موظف است پیوسته خود، کارکنان و سازمان را تکامل و توسـعه داده و به سوی اهداف بالاتر و مهمتری رهنمون سازد. بنابراین خصـیصه تکامل گرایی یا توسعه، تحول و حرکت به سمت وضعیت بهتر، (فردی، ارگانی، اجتماعی) لازمه یک مدیریت موفق و مترقی است.

* تمایل به علم و تحقیق

هر مدیر بایستی بر این نکته واقف باشد که در تصمیم گیری‌های خویش اتکاء مطلق بر برداشت‌ها و نظرات شخصی او کافی وصحیح نیست بلکه بایستی از علم و دانش و آراء و نظرات دیگران و همچنین نتایج تحقیقات و مطالعات علمی بهره جوید. بعلاوه مدیر بایستی بداند که علم مقوله‌ای دائماً در حال تحول است و دانسته‌های قبل او برای همیشه کاربرد و اثربخش نخواهد داشت. لذا نبایستی هرگز خود را از فراگیری مستغنی دانسته و به آموخته‌های قبلی خویش مغرور گردد.

* اعتقاد به مشارکت

جلب مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌ها راز موفقیت بسیاری از مدیران در سازمان امروزی به شمار می‌آید. براین اساس یک مدیر موفق بایستی اصولاً بر مفید و مؤثر بودن مشارکت کارکنان اعتقاد داشته و برای بروز مشارکت کارکنان بسترهای مناسب را مهیا سازد.

مدیری که به اثربخشی کار گروهی و مشارکت اعتقاد نداشته باشد، تک رو و مستبد گشته و به تدریج قدرت اداره از او سلب خواهد شد.

* اعتقاد به ولایت فقیه:

یک مدیر موفق و مطلوب در نظام اسلامی بایستی بر این اعتقاد قلبی باشد که پیروی از دستورات ولی فقیه موجب ایجاد وحدت و انسجام در نظام اجتماعی و هماهنگی بیشتر کلیه ارکان اجتماعی در مسیر حرکت به سوی مقاصد الهی خواهد شد.

* گرایش به نظم و قانون

نظم و قانون لازمه حفظ، ادامه حیات و دستیابی جامعه به اهداف خویش است. یک مدیر موفق بایستی در حوزه ارزشها و اعتقادات خویش بر این باور باشد که اصولاً ایجاد رعایت نظم و قانون امری ضروری و مطلوب است و لذا بایستی در افکار و رفتارهای فردی و سازمانی خویش به این دو مقوله عنایت لازم و کافی را مبذول داشته و برای فعالیت‌های مختلف سازمانی نیز ضابطه و قانون تدوین نماید.

* سایر تمایلات:

نظیر میل به کار و تلاش، قبول مسؤولیت اقدامات، احترام به نظر دیگران و مشورت، خیرخواهی و مانند آن، غالب این ویژگی‌ها به نوع دیگری در حوزه‌های فکری و رفتاری مدیران خواهد آمد.

۲-۲-۲- حوزه اندیشه‌ها و ذهنیات:

علاوه بر ویژگی‌های گرایشی و ارزشی مدیران، هر مدیر بایستی به لحاظ فکری و ذهنی نیز از خصائصی برخوردار باشد که مهمترین آنها به قرار زیر است:

* هوش بالا:

از مقوله هویش تعاریف مختلفی ارائه شده است، منجمله قدرت درک روابط و تجزیه و تحلیل پدیده‌ها، قدرت انطباق با محیط، توان یادگیری و نظایر آن، با توجه به نوع وظایف یک مدیر (که دربندهای قبلی توضیح داده شد) برخورداری از شدت تحرک ذهنی بالا و قدرت تجزیه و تحلیل امور و پدیده‌ها، از جمله ویژگی‌های یک مدیر محسوب می‌گردد. مدیرانی که از ضریب هوشی (I.q) بالاتری برخوردارند، عموماً موفقیت بیشتری را به همراه دارند.

* جامع‌نگری (نگرش سیستمی)

نگاه جزئی یا خرد به امور و پدیده‌ها در کار مدیریت امری ناصحیح و اشتباه است. یک مدیر کارآمد بایستی بتواند روابط میان وقایع و پدیده‌ها و به عبارت دیگر اجزاء یک سیستم با یکدیگر و باکل را بخوبی درک نموده و با دیدی وسیع و جامع به تفسیر و تجزیه و تحلیل و نهایتاً تصمیم‌گیری بپردازد.

به بیان دیگر مدیران بایستی از خصیصه تفکر یا نگرش سیستمی برخوردار باشند و این نوع نگرش دارای مبانی خاصی است که مهمترین آنها به شرح ذیر است:

الف: در اندیشه سیستمی بر خلاف تفکر تجزیه گرایانه یا عنصرگرایانه «کل» هر پدیده اساس کار قرار می گیرد.

یک کل یا یک سیستم دارای شخصیت و رفتاری است که در عناصر متشکله آن وجود ندارد.

ب: مفهوم سیستم و تصور یک کل با مفهوم ارتباط بین اجزاء سیستم قرین است مفهوم ارتباط در تعریف و تبیین یک وجود سیستمی دارای اهمیت اساسی است.

ج: تمامیت ارتباطات یک سیستم در قالب یک مفهوم کلی به نام ساخت (Srtanctuer) و یا نظام سیستم قابل بیان است. ساخت یک سیستم خود می‌تواند دارای مؤلفه‌های عمقی (مانند ارتباط میان افراد جامعه وکل جامعه که سطوح مختلفی دارد) و عرضی (مانند ارتباطات میان یک صید وصیاد) باشد.

د: از عمده‌ترین ارتباطات سیستم آفرین «ارتباط کنترلی» است. با ارتباط کنترلی سطوح مختلف یک سیستم از لحاظ عملکرد، تغییر و توسعه به یکدیگر پیوند می‌یابد.

ح: سیستم‌ها دارای هدف و آرمان هستند. سیستم‌ها با داشتن هدف و مقصود معین به سوی مقصد خویش پیش می‌روند.*

* وجود نظام فکری:

برخورداری مدیر از نظام فکری منسجم و متعالی از دیگر خصیصه‌های حوزه ذهنیات او محسوب می گردد. بدون پیروی از نظام فکری معین و برخورداری از چارچوب فکری مشخص، نمی‌توان به انسجام فکری و رفتاری مدیران مطمئن بود. براین اساس ذهن و فکر مدیر بایستی از نظام یا مدل خاصی تبعیت نماید تا حاصل اندیشه‌ها او یکپارچگی و امتداد منطقی برخوردار باشد، در غیراینصورت مدیر دچار افکار و رفتار متناقضی خواهد شد. بعلاوه چنانچه مدیران سطوح و بخش‌های مختلف یک سازمان از نظام فکری و فلسفی واحدی تبعیت نمایند، هماهنگی و تحقق اهداف عملی‌تر خواهد شد. پر واضح است که در یک نظام اسلامی مدل فکری مدیران بایستی مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی باشد.

* ژرف‌نگری (عمیق بینی امور)

برخورد سطحی و ساده‌لوحانه با امور و وقایع از جمله آفات و نقائص مدیریت است. یک مدیر موفق بایستی در هر مسأله‌ای که نیاز به تصمیم یا ارائه طریق دارد، به طور کامل اندیشه نموده و جوانب مختلف موضوع را مد نظر قرار دهد. در واقع در برابر هر نظر یا عمل بایستی «چرا و چگونه‌های» مختلفی را قرار داده تا به کنه و عمق موضوعات دست یابد.

* عرضه افکار و همفکری (مشورت)

یک مدیر موفق هرگز فکر خویش را بهترین فکر ندانسته بلکه از طریق عرضه اندیشه‌های خود به دیگران و شور و مشورت با آنها به بهترین فکر یا راه‌حل دست می‌یابد در این زمینه حضرت علی (ع) جمله زیبایی با این مضمون دارند که مشورت با دیگران، شریک شدن در عقل آنان است . از سوی دیگر یک مدیر پس از مشورت و اخذ تصمیم بایستی با توکل اقدام لازم را انجام دهد.

۲-۲-۳- حوزه رفتارها و عینیات:

پس از آنکه اندیشه‌های مبتنی بر تمایلات مدیر شکل گرفت، افکار او به منصه ظهور در آمده و در سازمان یا محل کار مدیر تحقق عینی خواهد یافت. برای این مرحله صاحبنظران مسائل رفتاری و مدیریتی خصائصی را برشمرده‌اند که برخورداری و رعایت آنها از سوی مدیران، می‌تواند آنها را در دستیابی به موفقیت فردی، سازمانی و اجتماعی یاری کند. مهمترین این ویژگی‌ها (که بعضاً در زمره اخلاقیات مدیران قرار می گیرد) عبارتند از:

* تواضع و فروتنی متعادل

مدیر نبایستی در رفتارهای خویش دچار کبر و غرور بیجا گشته و خود را در جمیع جهات بالاتر و برتر از دیگران بویژه زیردستان ارزیابی کند، بلکه بایستی در رفتار با دیگران (بجز دشمنان و مستکبران) فروتن و متواضع باشد و با ادب و احترام زیاد با دیگران برخورد نماید. این خصیصه، ارتباطات انسانی مدیر در درون و بیرون سازمان را تسهیل و بهینه خواهد نمود.

* اعتماد به نفس:

مدیر بایستی در تصمیم گیری‌ها و رفتارهای مختلف خویش نسبت به قابلیت و توانایی‌های خود از اطمینان و اعتماد کامل برخوردار بوده و دچار ترس، نگرانی و تردید بی‌مورد در امور تحت مدیریت خویش نگردد. به ویژه در پرداختن به کارهای بزرگ و پیچیده خود را نباخته و دچار تزلزل روحی، فکری و رفتاری نگردد. بعلاوه یک مدیر موفق فردی است که در مراحل رشد روحی و فکری به بلوغ روانی کامل دست یافته و با قدرت و قوت به وظایف خویش عمل می‌نماید.

* سرعت عمل:

مراد از سرعت عمل مدیر شتابزدگی و تعجیل بی‌دلیل نیست بلکه دوری از کاهلی و سستی در انجام وظایف روشن و واضح می‌باشد. مدیر بایستی کاری که موعد انجام آن فرا رسیده است با دقت و سرعت به انجام رساند و دچار سستی نگردد. عدم توجه به زمان و فقدان مدیریت زمان از جمله مصائب و گرفتاری‌های بسیاری از مدیران کنونی جامعه ما محسوب می گردد.

* سعه صدر:

سعه صدر در لغت به معنای فراخی سینه می‌باشد و بدان «شرح صدر» نیز گفته می‌شود و مراد از آن قابلیت مواجهه با سختی‌ها، خبرهای ناگوار و محرک‌ها و هیجانات شدید مثبت و منفی می‌باشد. همچنین قدرت تحمل مسائل و مشکلات و عدم انتقال آن به افراد غیر مسؤول و ذیصلاح و برخورد غیر منفعلانه با امور جزء معرف‌های این مفهوم می‌باشد. یک مدیر موفق لازم است تا به درجات نسبتاً بالایی از چنین قدرتی برخوردار باشد.

* نظم در کارها:

بی‌نظمی، پراکنده‌کاری و پریشانی در کارها و رفتارهای مدیر با اصول اولیه مدیریت منافات دارد. یک مدیر موفق برای کلیه فعالیت‌های خود و کارکنانش از قبل برنامه‌ریزی نموده و منابع لازم به هر فعالیت را بدان تخصیص می‌دهد و از تصمیم گیرها و اقدامات موضعی، موقت و بی‌نظم در سازمان اجتناب می‌ورزد.

* خلاقیت و ابتکار:

مدیر بایستی پیوسته در اندیشه راه‌های بهتر انجام هر کار باشد و هم زیردستان را به خلاقیت ذهنی تشویق نماید. مدیر بایستی بداند که همیشه برای انجام کارها راه بهتری وجود دارد و بایستی برای دستیابی به آن از قابلیت‌ها و خلاقیت ذهنی خود و دیگران بهره جوید. در این زمینه آموزش و روش‌های ایجاد خلاقیت ذهنی در سازمان (نظیر طوفان فکری) برای مدیران، حائز اهمیت فراوانی می‌باشد.

لازم به توضیح است که با افزایش خلاقیت و ابتکار بهروری (Peroductivity) در سطح فردی و سازمانی افزایش یافته و فواید مادی و معنوی بسیاری برای افراد در بر خواهد داشت.

ارتباط ساده و صریح:

مدیر هرگز نبایستی بگونه‌ای سخن گوید که مخاطبین او بویژه افراد تحت مدیریت، منظور وی را درک نکرده و ادراک مشترک ایجاد نگردد. قدرت ارتباط کلامی قوی مدیر از شروط اصلی و اساسی او محسوب شده و در انجام وظیفه رهبری (Leadershipe) مدیر نقش ارزنده‌ای را داراست. مدیرانی که در ارتباطات خود از کنایه، کلمات دو پهلو، پیچیده و الفاظ نامأنوس استفاده نمایند، قادر به ایجاد ارتباط مثبت با کارکنان نخواهند بود.

خوشرویی:

رفتار و خلق و خوی مـدیر بایستی بگونه‌ای باشـد که همه افراد به خود اجازه دهند تا با مدیر ارتباط برقرار نموده و مسائل خویش را بـا وی مطرح سازنـد. عبوث بودن و تنـدخویی موجب دوری نمودن کارکنـان از مـدیر می‌گردد و نهایتاً به زیـان سازمـان و تمـامی کارکنان خواهد بود.

وقار و متانت:

مدیر ضـمن عنایت به خصائص مهم خوشـروئی، هرگز نبایستی دچارسبکسری شده و شخصیت و منزلت خویش را زایل نماید. عدم سنگینی و وقار مدیر موجب لطمه وارد شدن به حیثیت سازمانی و اجتماعی او می‌گردد و مدیران فاقد شخصیت و جلوه مطلوب قادر به اعمال مدیریت مؤثر نخواهند بود.

پیشگامی در خودشناسی:

مـدیر از آنجـا که به عنوان الگوی رفتارزیردسـتان محسوب می‌گردد بـایستی به این نکته توجه خـاص داشـته و در عمل به آنچه می گوید و بدان اعتقاد دارد پیشگام باشد. بعلاوه مدیر بایستی خودشناس بوده و قبل از آنکه دیگران نقاط ضعف او را شناخته و مطرح نماینـد خود بر ناتوانی‌های خویش واقف گشـته و سـعی در رفع آنها نماید. پر واضح است که از نگاهی وسیع‌تر، خودشناسـی یک مدیر مؤمن زمینه‌ای اساسی برای خداشناسی و توجه بیشتر به اصول دین الهی محسوب می‌گردد.

توان اداره امور سازمانی:

از جمله مهمترین صـفات مـدیران که دارای مفهوم عـام می‌باشـد قـدرت اداره نمودن سازمان و فعالیت‌هاست. همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد هر مدیر عموماً در سه حوزه اعمال مدیریت می‌نماید.

۱ـ اداره امور سازمان (روابط و تشکیلات و غیره)

۲ـ اداره امور کارکنان

۳ـ اداره امور مربوط به تولید (کالا یا خدمات)

یک مـدیر بایستی قابلیت انجام بهینه اموری که بر عهـده وی گذاشـته شده را به نحو کامل دارا باشد، چرا که در غیراینصورت مدیر کارآمدی نبوده و قدرت تحقق اهداف فردی و سازمانی را نخواهد داشت.

بعلاوه مـدیر بـایستی در زمینه اموری که تحت مـدیریت او قرار دارد، تا حـد قابل قبولی دارای مهارت و تخصـص باشـد و به عنوان فردی بیگانه با موضوع فعالیت سازمان قلمداد نگردد.

شایـان ذکر است که مهارت‌هـای تخصصـی مـدیریت عمـدتاً مربوط به وظایفی نظیر سازمانـدهی، کنترل و برنامه‌ریزی می‌باشـد که مربوط به وظایف مدیران ارائه شد.

سایر ویژگی‌های رفتاری:

شامل سـلامت روحی و جسـمی پایبندی به تعهدات، مطالعه و تحقق در علم مرتبط، شناخت وظایف رسمی خود و دیگران، توجه به مشکلات به عنوان یک فرصت، نگاه به شکست به عنوان تجربه، حمایت از ضعیفان و امثالهم...

جمع‌بندی:

بطـور کلی بـا عنـایت به سـطوح سه‌گـانه مـدیریت و وظـایف و نقش‌هـای مختلـف مـدیران نهادهـا و سازمان‌هـای مختلف در نظام جمهـوری اسـلامی ایران، می‌تـوان صـفاتی را در سـه گروه برای انجـام مطلـوب وظـایف آنـان برشـمرد. ایـن صـفات در سـه حـوزه گرایشات، اندیشه‌ها و رفتارها قابل دسـته‌بندی می‌باشـند. در این سه حوزه اهمیت بالا و نقش محوری با گرایشات و تمایلات است، چرا که اصولاً رفتارهای عینی براساس ارزش‌ها، دانش‌ها و نگرش‌های افراد انجام می‌گیرد و لذا شـکل‌گیری مناسب حوزه ارزشی و

تمایلات مدیران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

دستیابی به پاره‌ای از ویژگی‌های ذکر شده در این مقاله جز از طریق آموزش میسر نیست، لیکن برخی دیگر از صفات به تجربه و مرور زمان ایجاد می‌گردد و تعداد محدودی از صفات نیز به توانمندی‌های درونی و یا ذاتی مدیران بازگشت می‌نماید. از جمله برخی صفات رهبری در سازمان‌ها در این زمره قرار دارند.

در نظام، تلاش‌های وسیع و گسترده‌ای آغاز شده است و با توجه به نقصان‌های مدیریتی کشور جا دارد تا بیش از پیش به مسأله مدیران بویژه مدیران شاغل در مؤسسات و نهادهای فرهنگی کشور پرداخته شود. اهمیت مدیران بخش فرهنگ عمدتاً به دلیل تأثیر فرهنگ بر دیگر بخش‌های جامعه می‌باشد و مدیرانی که در این بخش فعالیت می‌نمایند، بایستی از قابلیت‌های ویژه‌ای نظیر عشق به فرهنگ و عدم وابستگی فرهنگی، انعطاف‌پذیری، هنر دوستی، نوگرائی و نظایر آن برخوردار باشند. پرداختن به ویژگی‌های خاص مدیران فرهنگی (شاغل در نهادهای اثرگذار بر فرهنگ عمومی) خود مقوله‌ای وسیع است که در این نوشتار به برخی از آنها اشاره شد.

پاورقی:

۱ـ ایران‌نژاد پاریزی ـ مهدی/ سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل بانک مرکزی ج.ا.ا. ۱۳۷۱ (خلاصه شده)

۲- Robert, L. Katzi Skills of an Effective Administrator Harvard Business Reivew, Sep _ oct, ۱۹۷۴.

۳ـ اصول نظام فاعلیت، فرهنگستان علوم اسلامی قم (اقتباس شده)

۴ـ در این زمینه از اطلاعات طرح تحقیقات تحت عنوان «بررسی خصوصیات مدیران فرهنگی» استفاده شده است.

۵ـ عمده‌ترین منابع کتبی مورد استفاده مدیریت اسلامی آقایان نبوی، افجه‌ای و مقالات منتشره در نشریات کیهان و اطلاعات در باب مدیریت اسلامی و صفات مدیران است.

۶ـ دکتر مهدی فرشاد، نگرش سیستمی، انتشارات امیرکبیر ـ ۱۳۶۲ ـ ص ۴ و ۴۱ (خلاصه شده)

*http://www.iranpress.ir/farhang/Template۱/News.aspx?NID=۱۶۹

استاندارد سازی ابزار و مدیریت فرهنگی

محمد علی موظف رستمی – داریوش فتاحی

استاندارد (standard) در لغت به نمونه ، قاعده ، اصل ، مقیاس ، نمونه ی تصویب شده و هر چیزی که از طرف عموم به عنوان مبنایی برای مقایسه پذیرفته شود معنی شده است (فرهنگ فارسی عمید).روابط پیچیده ی اجتماعی و یا پیچیدگی ساختارهای اجتماعی در عصر جدید،سکانداران و متفکران فقرات و عناصر مختلف فرهنگ را بر آن داشت تا قالبی قابل قبول و تثبیت شده از رویکرد مورد نظر خویش را ارایه دهند. ساختار و سامانه ای که ناظر به الگویی کامل و البته نسبی به گونه ایکه معیار و مقیاسی برای سنجش سایر نمودها و نمونه های هم خانواده آن حوزه باشد.

به عنوان مثال در حوزهٔ سیاست،ساختار و چارچوب و استانداردی برای تحزّب و تشکیلات حزبی تعریف شد که به شکل نسبی(و البته نه ساکن و مانا،راهنمای سایر اجتماعاتی باشد که در پی تحزّبگرایی اند و یا در بخش صنعت ،مدلها و مقیاسهای استاندارد قابل قبولی را ارایه نمودند و یا در حوزه اقتصاد ، مکاتب اقتصادی استاندارد (و البته متناسب با نظامها و ارزشهای حاکمه ی خویش)

بوجود آوردند.

جهـان غرب پس از گـذار از دوران سـلطه کلیسـا در قرون وسـطی و رویکرد دیـن گریزانـه و علم جویـانه افراطی ، در ارایه الگـو و اسـتاندارد در حوزه فرهنگ نیز به تفریط گرایید به گونه ایکه فقدان اولویت دین و فرهنگ در مقایسه با اولویت اقتصاد و صـنعت و سیـاست نتیجه ای جز نسـخ و سـلب هویت فرهنگی آنـان نـداشت. تمایـل به پلورالیسم و تکثر گرایی و ایجاد مکتب پست مدرنیسـم آنچنان آنان را در خلسه و نشـئه ای از بی هویتی فرو برد که حتی بناهای عظیم فکری متفکران متقدم خود را نیز ویران نموده و دین را از پایه و اساس ، مانع و رادعی برسر راه پیشرفت علم تلقی نمودند.

اکنون غرب فاقـد هویت و اصالت فرهنگی است و بواسـطهٔ همین نقطه ضـعف فاحش ، درصدد است تا دکترین بی فرهنگی خویش را به سایر جوامع نیز تسرّی بخشد. بر همین اساس آنان در زمینه های صـنعتی و اقتصادی استانداردها و مقیاسهای قابل قبول فراوانی تولیـد نموده انـد امـا در حوزه فرهنگ بواسـطهٔ ضـعف ماهوی قابلیت چنین امر مهمی را ندارنـد و یا اینکه تحت تأثیر مکاتب فکری اشاعه دهنـدهٔ تز تکلیف گریزی و آزادی فردی بی حـد و حصـر و حذف قیود ارزشـی اجتماعی ، کارکردی را برای حوزه مدیریت فرهنگی قائـل نیسـتند بـه همیـن جهت بـا دامن زدن به آنارشـیسم فرهنگی و خلـط مبـاحث مختلـف فکری ، دینی و عقیـدتی در پی زمامداری در این حوزه بسـیار مهم و سـرنوشت سازند. رهبر معظم انقلاب از فرهنگ به عنوان شـکل دهندهٔ به ذهن و رفتار عمومی جامعه یاد می کننـد و چنین توضیـح می دهند که :« حرکت جامعه بر اساس فرهنگ آن جامعه است. اندیشـیدن و تصـمیم گیریهای یـک جـامعه بر اساس فرهنگی است که بر ذهن آنها حاکم است» بنابر این طبیعی است که کشورهای غربی که خواسـتار تفوق همه جانبه و جامع الاطراف بخصوص در حوزه اقتصاد و صـنعت می باشـند صورت بندی هجمه های خود بر اقالیم مورد نظر را بر اساس جهت دهی به افکار و اندیشه ها و نوع تصمیم گیریهای آنان و در مخلص کلام سیطرهٔ فرهنگی آنان قرار می دهند و به همین جهت غالب جوامعی که دارای حکومتهای فاقد اهلیت و اعتماد به نفس می باشند در برابر اینگونه فتنه گریها،مشی و روش فتور و سستی و انقیاد را پیشه خود می سازنـد اما ایران اسـلامی در دوران پس از انقلاب هر چنـد که ممکن است در زمینه های اقتصادی و صـنعتی مجال چندانی برای خودنمایی و نوزایشـی چشـمگیر نداشته و این خود البته ناشی از التزام استقلال فکری و فرهنگی و قطع وابستگی کامل و به تبع آن وابسـتگی اقتصادی و صـنعتی از نظام سلطه جهانی بوده است ؛ اما با داشتن رهبرانی دینمدار و خوش فکر همچون امـام خمینی (ره) و آیت الله خامنه ای که علیرغم تمام فشارهای جهانی ، مقتـدرانه در برابر هجمه های بی محابا جهان غرب بمنظور اسـتحالهٔ فرهنگی و فکری و در نـتیجه سیاسـی ، اقتصـادی و صـنعتی ایران و ایرانی ایسـتاده انـد ، بر آن بـوده انـد تـا بتدریـج روح خودباوری و اعتماد به نفس را در کالبد آحاد مردم وارد نمایند ؛ به همین جهت کارگزاران فرهنگی نمی بایست و نمی توانند سهل انگارانه و مذبـذب مآبانه در مسیر موج عمیق تهاجم بی فرهنگی قرار گیرنـد و مواضـعی سـست و فاقد صـلابت وغیر هدفمند اتخاذ کنند. بر همین اساس، ارایه مدل اسـتاندارد در حیطه ی ابزارها ،مدیریت ها ویا حتی شاخصه های فرهنگی به باور مؤلف این نوشتار رویه ای استراتژیک و راهبردی در جهت پویایی فرهنگ از سویی و خنثی سازی ترفنـدهای مغالطه آمیز در این حوزه انـدیشه ساز و معنا جوی می باشد.

آیـا وجود مرکزیت و محوریتی که بـا ایجـاد مقوله و بحث اسـتاندارد و مقیـاس و معیارسـنجش در خصوص ابزارهـا و شاخصه های مختلف فرهنگی ، وظیفه ای نظـارتی و حمـایتی بر تمـامی نهادهای داعیه دار فرهنگ و فرهنگ سازی نقشـی تعالی بخش را در این خصوص ایفا نماید و چارچوب و ساختار هر یک از عناصـر مذکور و نیز مسیر حرکت رو به رشد را برای آنها ترسیم سازد ضروری نمی باشـد؟بـدون شـک تحقق چنین ایـده ای در راسـتای بحث مهندسـی فرهنگی است که توسـط مقام معظم رهبری مطرح و مورد تأکیـد قرار گرفت.که در نـتیجه: اولاًـ : فقـدان سـازواری میـان مؤلفه هـای متعـدد فرهنگی را از بین خواهـد برد و ثانیـاً : کـار بستی مشـخص برای هر یک از ابزارهای فرهنگی ایجاد خواهـد نمود و بدین ترتیب از تشتّت و پراکنده کاری در این زمینه جلوگیری می

نماید . هر چند که شورای فرهنگ عمومی زیر نظر شورایعالی انقلاب فرهنگی چند سالی است که فعالیتهای ارزنده ای را در این خصوص آغاز نموده اما بنظر می رسد که این حوزه خود نیز دچار پراکنده کاری است به گونه ایکه تاکنون برونداد استنتاجات آن به عنوان نمودار و معیاری جهت سنجش فعالیتهای فرهنگی عرضه نشده است . فعالیتهای این مجموعه بیانگر آن است که جامعه اسلامی را از نهادینه سازی مقیاسهای فرهنگی گریزی نیست . فضای فرهنگی جامعه نبایستی و نمی تواند تحت سیطره آراء و عقاید شخصی قرار گیرد. نتیجه چنین رویکردی مطمئناً تذبذب و سردرگمی نسلهای جوان است که از این رهگذر ، رهزنان مسیر حساس و پرخطر فرهنگ،منافع بسیار برده اند. اکنون سؤال اینجاست که آیا یکبار برای همیشه نمی بایست به این فضای باری به هر جهت فرهنگی پایان داد و اولاً یک مرکز یا متولی مشخص و ساختارمند سکاندار امر استاندار سازی ابزار،مدیریت وشاخصه های فرهنگی و در نتیجه ایجاد ساختاری استاندارد در فضای فرهنگی کشور شود و ثانیاً : هر یک از سازو کارهای فرهنگی به شکل مو شکافانه مورد بررسی همه جانبه قرار گرفته و حدود و میزان استاندارد آن مشخص شود تا همه کارگزاران و نهادهای فرهنگی دست آویزی مشخص و معیاری معین در حیطه کاری خویش داشته باشند و بدین ترتیب از تشتّت،بی برنامه گی و پراکنده کاری در حوزه فرهنگ جلوگیری بعمل آید.

به عنوان مثال اکنون در کشور ، سالیانه دهها همایش و گردهمایی برگزار می شود که هر یک ساختار ، پارامترها و شاکله خاصی را دارا بوده و هر کارگزار فرهنگی تعریف خاص خود را از عنصر «همایش» دارد اما در صورت وجود نهاد متولی استاندارد سازی فرهنگی و تعریف پارامترها و فاکتورهای تشکیل دهنده ی یک همایش معتبر و قابل قبول ، فواید بیشماری همچون :

الف) صرفه جویی در وقت

ب) صرفه جویی در هزینه کرد

ج) پرهیز از سردرگمی و بی برنامه گی

هـ) تسریع در پیشبرد برنامه

و) پرهیز از موازی کاری

ز) تمرکز فکری بر روی چارچوب مورد نظر

د) افزایش کیفی برنامه

د) صورت بندی منطقی آیتم ها

د) همه پسندی و مقبولیت برنامه و .... را در بر خواهد داشت.

با این اوصاف و وجنات آیا تلاش معجل در شالوده افکنی چنین نهادی که در بطن و متن خویش ساماندهی سامانه عظیم فرهنگ را عهده دار خواهد شد ضروری و اجتناب ناپذیر نمی نماید.؟

استاندارد و مدیریت فرهنگی :

قدر مسلم آن است که در حوزه های مختلف اقتصادی ، صنعتی ، نظامی و آموزشی ، شاخصه ها و معیارها و بعبارت بهتر استاندارد معین و مشخصی جهت احراز پست مدیریت وجود دارد به گونه ایکه تنها در صورت اکتساب چنان ملاکهایی و احراز فاکتورهای مرتبط با گزینه مورد نظر و اثبات شایستگی و توانمندی فرد در آن حوزه و نیز دارا بودن سوابق تجربی و علمی قابل قبول،امکان تصدی پستهای مدیریتی وجود دارد اما متأسفانه در عرصه فرهنگ اینگونه مدارج و صورتبندی منطقی و موازین متقنی جهت انتخاب و انتصاب مدیران فرهنگی وجود ندارد و شاید نابسامانی و وجود داعیه های شخصی و سلیقه ای که فاقد پشتوانه علمی و تجربی است و عدم وجود مکانیسم و ساختار مشخص در بکارگیری ابزارهای فرهنگی و عدم انسجام راهبردی در این حوزه ، همه و همه به نوعی و به وجه غالب به این معضل قابل تأمل باز می گردد. چگونه می توان فردی را که فاقد سوابق نوشتاری و گفتاری

قوی و قابل قبول فرهنگی و پژوهشی است و یا اینکه از تجارب و احاطه بارزی در این حوزه برخوردار نیست بر اریکه تصمیم سازی این عرصه حساس و سرنوشت ساز که با افکار و اندیشه ها و آراء تمامی افراد یک جامعه وابستگی کامل و تام دارد نشاند و شاهد فقر و واپسگرایی در تولیدات فرهنگی و تغییرات و تطورات ناهمگون و غیرکارشناسانه ، اعمال سلیقه های شخصی و غیرعلمی و یا اتخاذ مواضعی تکلیف گریزانه در این زمینه بود.؟ بر همین اساس و با چنین رویکردی نهاد متولی استاندارد سازی فرهنگی می تواند معیارها و ملاکها و پارامترهای لازم جهت احراز پستهای حساس مدیریت فرهنگی را صورتبندی و تدوین نموده و مرجع معتبر در خصوص اظهار نظر و تغییر صلاحیت و گزینش مدیران محسوب گردد.آیا حوزه بسیار حساس و ایدئولوژی پرور و جهت بخش فرهنگ شایسته چنین تلاش وتوجّهی نمی باشد ؟

انگیزه راقم این سطور از پیش کشیدن بحث استانداردسازی فرهنگی و پافشاری بر این موضوع ، وضعیت اسفباری است که گاه در حوزه فرهنگی با آن روبرو هستیم به گونه ایکه برای هر محصول غذایی که حتی از وجهه ارزش چندانی هم برخوردار نیست (مثلاً چیپس و تنقلات کودکانه) معیارها و ملاکهایی را به عنوان استائدارد در نظر گرفته اند اما وقتی بحث به حوزه مسائل فرهنگی مرتبط می شود هیچ شاخصه و محور قابل اتکا و تعیین کننده ی حسن و قبحی برای محصولات فرهنگی وجود ندارد، تا آنجا که در موارد مورد نیاز که خطوط قرمز و حدود و ثغور ارزشها مورد هتك و هنجار شكنی قرار می گیرد بتوان با بهره گیری از آن ملاكها و چهارچوب ، زنگ خطر را به صدا در آورد و جامعه را نسبت به بروز و ظهور چنین پدیده های هنجار شكنی مورد خطاب هشدارگونه قرار داد .

این نقیصه هنگامی بیشتر خود را به رخ می کشد و چالش برانگیزتر می شود که ما خود را ام القرای جهان اسلام می دانیم و از این رهگذر داعیه جهانی شدن ایدئولوژی و مکتب و انقلاب خود را داریم اما آیا بدون داشتن ساختاری مشخص و دقیق و استاندار در حوزه فرهنگ و توجه به بحث مهندسی فرهنگی که توسط مقام رهبری مورد تاکید قرار گرفته است می تواند چنین داعیه ای داشت ؟

هنگامی که توسعه و جهانشمولی ایدئولوژی، مکتب و ارزشها،خود زیر شاخه ای از بحث کلان فرهنگ محسوب می شوند و افکار ، عقاید و جهت گیریهای یک ملت به فرهنگ آن ملت برمی گردد آیا می توان نسبت به این موضوع مهم و حیاتی توجه لازم را نداشت . چگونه می توان الگوی سایر جوامع و کشورهای تئوکرات شد در حالیکه هنوز ساختار و شاکله معینی برای عناصر و شاخصه های فرهنگی تعریف نشده است .

در زمانه ای که برای تمامی محصولات اقتصادی ، صنعتی ، کشاورزی ، نظامی و . . . یک معیار و استاندارد قابل قبول وجود دارد که درج یا عدم درج آن علامت بر روی آن محصول بر درجه ارزش آن تاثیر بسیاری دارد و مقبولیت یا عدم مقبولیت اجتماعی را برای آن در بر خواهد داشت و آحاد مردم نیز به این وسیله تکلیف خود را با آن محصولات مشخص می کنند در اینصورت آیا می توان برای مقوله بسیار مهم فرهنگ که با فکر و اندیشه و نظر و سرنوشت یک ملت سروکار دارد بی اعتنا بود و استاندارد خاصی را برای آن تعریف ننمود

http://www.ido.ir/a.aspx?a=۱۳۸۶۰۹۰۶۱۴*

ارتباطات میان فرهنگی؛ ارتباطات غیر کلامی

ارتباطات میان فرهنگی؛ ارتباطات غیر کلامی جان کاندون و فتحی یوسف ترجمه: امیر ساکی

"جان کاندون ("John Condon) و" فتحی یوسف ("Fathi Yousef) مفهوم فرهنگی فاصله و فضا را بررسی می‌کنند. استفاده از فاصله و تنظیم آن به عنوان یک شیوه ارتباط غیرکلامی، به طور قابل توجهی بر ذات تعامل اجتماعی تأثیر می‌گذارد و

رفتار ارتباطی را در یک فرهنگ معین می‌کند". کاندون "و" یوسف "مخصوصاً استفاده از فاصله و فضای خانگی و اسلوب آنرا بررسی می‌کنند. با استفاده از مثالهایی که از دنیای شرق و غرب گرفته شده‌اند، آنها نشان می‌دهند که چگونه خانه الگوهای ارتباطی در فرهنگ‌های مختلف را منعکس می‌کند و شکل می‌دهد. برای مثال، ما رابطه‌ای بین چنان ارزش‌هایی را به عنوان حریم و منطقه و نوع تمایز مکانی در خانه می‌یابیم؛ از این منظر، خانه بیش از یک محدوده فضای شخصی است". کاندون "و" یوسف" اظهار می‌کنند که به دلیل فرضیات فرهنگی، مفهوم منزل به مفهومی آشکار بدل می‌شود؛ پس منزل می‌تواند به عنوان یک نمونه کوچک از کل در نظر گرفته شود. استفاده آگاهانه و تنظیم فاصله و فضا در منزل در فرهنگ‌ها یک ابزار با ارزش برای درک ارتباط غیرکلامی میان فرهنگی است. در مقاله" مورین "با نام «تفاهم میان فرهنگی» او کار خود را با بازبینی سه جنبه غیرکلامی ارتباط آغاز می‌کند: ۱. زبان تن ۲. زبان اشیاء ۳. زبان محیط. با وجود این، تأکید اصلی او در این مقاله بر روی زبان تن است؛ شیوه یا قوانین حاکم بر آن. آگاهی از معانی مختلف میان فرهنگی برای حالات و حرکات مختلف تن به اندازه ارتباط زبانی برای یک ارتباط میان فرهنگی مؤثر مهم است. این حرکات به شکل فرهنگی و به وسیله معانی که آنها منعکس می‌کنند، معین می‌شوند. الف) «خارج از خانه» اگر چه ما غذا، البسه و پناهگاه را به عنوان ضروریات زندگی معرفی می‌کنیم در میان فرهنگ‌ها، تنوع فوق‌العاده‌ای از هر کدام از این مقوله‌ها را می‌یابیم؛ تنوعاتی از قبیل آنچه که در انداختن آب‌دهان در یک فرهنگ به آن اشاره می شود در فرهنگ دیگر به مسئله ای در رابطه با معده مربوط می‌شود، تفاوتها در لباسها (حتی در طی آنچه که ممکن است به عنوان یک فرهنگ صرف در طول دوره‌ای کوتاه در نظر گرفته شود) نیز باید ذکر شوند. همچنین خانه تنوع مفهومی قابل توجهی را (حتی در یک فرهنگ خاص) پیشنهاد می‌کند و این امر ممکن است ناشی از این نکته باشد که افراد در مورد خانه رؤیایی خود خیالبافی می‌کنند و این شیوه را حتی بیش از آنچه که آنها در مورد غذا یا لباس انجام می‌دهند در زندگی خود بکار می بندند. تعداد آوازهای عامیانه و مردم پسند که خانه را یادآوری می کنند و آن را به صورت امری آرمانی تصور می‌کنند، بسیار زیاد است. آنچه که باید آشکار باشد این است که ارزش‌های نمادین این سه (خانه، غذا و لباس) برای بیشتر افراد اهمیت بیشتری از عملکردهای حیاتی دارند. چیزی که کمتر آشکار و اما مسئله ای بسیار چشمگیر است؛ گستره‌ای است که چنان ضروریاتی در آن الگوهای فرهنگی ارتباط را منعکس می‌کنند و تحت تأثیر قرار می‌دهند. در بسیاری از جوامع عادات غذایی با انعکاس و ترغیب به تامین بسیاری از ارزش‌های بنیادین معتبر شده‌اند: برای مثال سخنگوها برای جوامع گیاهخوار ارزش‌هایشان را با ارزش‌های تجاوزکارانه افراد شکارچی گوشتخوار مقایسه کرده‌اند. تأثیر لباس در شیوه زندگی و دیدگاه نیز یک منبع متداول تمایز فرهنگی آگاهانه است؛ سروده" چارلز ریچ ("Charles Reich) درباره شلورهای پاچه گشاد در کتاب «سبز کردن آمریکا» آمده است یکی از نوآوری‌های مشهور در این زمینه است. زیرا او ادعا می‌کند که این غیر ممکن است که کسی شما را در حالیکه شلوار پاچه گشاد پوشیده‌اید جدی بگیرد (او پوشیدن شلوارهای پاچه گشاد قدیمی در نیروی دریایی را نادیده می‌گیرد). در این مقاله ما بر تأثیر الگوهای ارتباطی چارچوب منزل و استفاده آن در خانه متمرکز می‌شویم. چرچیل (Churchill) می‌گوید: «ما ابتدا خانه‌هایمان را شکل می‌دهیم و سپس خودمان را» و این در روح آن چیزی نهفته است که ما به آن نزدیک می‌شویم. والدین ما و کسانی که قبل از ما به دنیا آمده‌اند در شکل‌گیری خانه‌ای که ما در آن به دنیا آمده‌ایم کمک کرده‌اند و تا حدی آن خانه بر روی ما تأثیر گذاشته است. این ادعا را می توان برای زبانی که ما با آن به دنیا آمده‌ایم نیز مطرح کنیم و یا برای هر جنبه از فرهنگمان چنین ادعایی را به زبان بیاوریم. اما خانه‌ها هم بیشتر شخصی‌اند (هر خانه به طرز قابل توجهی برای افراد هر فرهنگ متفاوت است) و هم بیشتر تأثیر گذارند. قبل از شروع بحث مختصرمان راجع به طرح‌های منزل و خانه در چندین جامعه مختلف، ما باید این حقیقت را بپذیریم که این ادعاها به شیوه‌های کلی توصیف شده‌اند. همچنین درست است که خانه‌ها در بعضی جوامع به خاطر همگونی فرهنگی وسیعتر و کمبود نسبی تفاوتهای منطقه‌ای، اجتماعی و اقتصادی برای تعمیم دادن، نسبت به دیگر خانه‌ها در جوامع

دیگر راحتتر قابل بررسی هستند اما ماسعی کرده‌ایم تا مشاهداتمان را بر روی طرح‌های خانه‌ها و منازل به ویژگی‌های مختصری که به نظر گویای ارزش‌های فرهنگی و الگوهای مرتبط ارتباطی هستند، محدود کنیم. ما مدیون دکتر" بن گودوین ("Ben Goodwin) و پروفسور" للاند رولف ("Leland Roloff) هستیم که اولین بار این موضوعات را در آمریکا بسط دادند. بعد از سالها قبل" گودوین "که یک روان‌پزشک در دالاس است به الگوهای رفتاری در بیمارانش که به نظر می‌رسیدند که با طرحهای خانه‌ها سازگار باشند پی برد؛ منبع چنین اطلاعات و نیاز به تعمیم دادن آنها به بعضی از طرحهای ترکیبی خانه / منزل به ما آگاهی هایی از این مسئله ارائه می دهد چرا که از ساختاری منطقی در استدلال برخوردار است. ب) دو طرح خانه در ایالات متحده: خانه‌ی قدرت محور: در این نوع از خانه ها، قدرتی وجود دارد که به عنوان استانداردی کار می‌کند که با آن در مورد بیشتر موضوعات مهم قضاوت می‌شود. این قدرت ممکن است یک شخص، پدر یا پدربزرگ باشد یا ممکن است یک مذهب یا کتاب مذهبی مانند انجیل باشد. این قدرت ممکن است تحصیلات یا نمادی از آن مانند یک مجموعه گرانبها از کتابهای مهم باشد. این قدرت ممکن است شغل خانواده یا نام خانوادگی باشد. اما حسی از یک قدرت ثابت وجود دارد، یک هسته که در اطراف آن ارتباط متمرکز شده است (توجه کنید که این خانه لزوماً یک خانه دیکتاتوری نیست) در حالیکه این خانه به عنوان یک نوع خانه آمریکایی محسوب می‌شود. با توجه به مشاهدات" گودوین، "این خانه مشترکات زیادی را با بسیاری از خانه‌های اروپایی دارد. مقایسه‌هایی با یک خانه آلمانی که بعداً توصیف می‌شوند. در این خانه اغلب یک تفاوت آشکار بین قلمرو خانوادگی خانه و قلمرو مهمان وجود دارد؛ مخصوصاً هنگامی که یک سالن پذیرایی یا مهمان خانه وجود دارد که مهمانها در آنجا پذیرایی می‌شوند و این اتاق معمولاً به وسیله اعضای خانواده استفاده نمی‌شود. در این اتاق گنجینه‌های نفیس نمایش داده می‌شوند: اشیای عتیقه، میراث آبا و اجدادی که شاید یک شمایل باشد و بیشتر نمادهای مقدس و برجسته خانوادگی. به طور ایده‌آل در این خانه اعضای خانواده با یکدیگر شام می‌خورند. بچه‌ها باید سر شام حاضر باشند و در سر میز شام بچه‌ها با خانواده و ارزش‌های آن آشنا می‌شوند. مکالمات نوعاً به شکل سؤال و جواب پیش می‌روند، والدین سؤالات را می‌پرسند، بچه‌ها آنها را پاسخ می‌دهند: «امروز در مدرسه چی یاد گرفتی؟ تو ساعت ۴:۳۰ به خانه آمدی اما مدرسه ساعت ۳:۱۵ تمام می‌شود. بعد از مدرسه کجا رفتی؟ آیا تکالیفت را شروع کرده‌ای؟ آیا کارهای روزمره را انجام دادی؟» بچه‌ها هم باید پاسخگو باشند". گودوین "تأکید می‌کند که در میان بیمارانش که با چنان پیش سابقه‌ای نزد او می‌آیند اغلب تنش و اضطراب همراه غذاخوردن حاکم است. هیچ رازی در این خانواده وجود ندارد؛ هر چیز پراهمیت در خانه بحث می‌شود. مادر یا پدر خود را آزاد می‌دانند تا مطالبی که فرزندانشان می‌خوانند را چک کنند و نامه‌های دریافتی آنها را باز کنند و بخوانند، و آنچه را که خوانده‌اند تصویب یا سانسور کنند. آنچه که در خارج از خانه رخ می‌دهد، به دور از چشم و گوش والدین مشکوک است. این خانه درهای زیادی دارد و همه آنها قفل دارند، اما یک نفر نباید به داخل یک اتاق برود و آن را فقل کند: «آنجا چه کار می‌کنی؟ چرا در را قفل کردی؟ تو نباید در را قفل می‌کردی: اگر ما داریم خیلی سروصدا می‌کنیم خوب می‌توانیم ساکت باشیم تا تو مطالعه کنی. در را باز کن.» به همین خاطر، حمام و دستشوئی مکانهای مهمی برای ارتباط درونی با خویشتن هستند - برای تنها بودن و فکر کردن یا حتی با صدای بلند صحبت کردن. حمام و دستشویی تنها مکانی است که یک نفر می‌تواند بدون مشکوک بودن تنها باشد، و حمام یک فایده دیگر را به وسیله آیینه فراهم می‌کند «صحبت با آیینه» در حال اصلاح یا آرایش کردن. آشپزخانه اغلب محیطی برای مذاکرات بین بچه‌ها و مادرشان است، مخصوصاً هنگامی که باید با پدر در مورد چیزی مشورت شود. به دلیل اینکه بسیاری از سؤالات و مشکلات و درخواستهای بچه‌ها احتمالاً توسط این جملات پاسخ داده می‌شوند «از پدرت بپرس» «از مادرت بپرس» و به دلیل اینکه مادر به طور فیزیکی و روحی بیش از پدر قابل دسترسی است، منطقه و قلمرو مادر در آشپزخانه بسیار مهم است (جالب است که در تحقیق درباره واژگان، واژه آشپزخانه در ردیف با ارزش‌ترین کلمات آمریکایی قرار گرفت). اتاق خواب والدین محیطی برای ارتباط صمیمانه است. اغلب

ورود به آنجا برای بچه‌ها ممنوع است و اغلب به طور نمادین بین مادر و پدر تقسیم می‌شود (کمد یا گنجه‌ی لباس را تقسیم می‌کنند، اغلب با مکان عطرهای مادر و جاکراواتی پدر، حتی دو بخش تخت هم، ارتباط بین پدر و مادر را محدود می‌کند. در حمام هم حوله‌های مجزای آنها این جدایی را نشان می‌دهد. در خارج از خانه بهترین مکانی که بچه‌ها می توانند از دید والدین دور باشند مدرسه است. جایی که والدین تصور می‌کنند که کنترل ادمه دارد و به علاوه ارزش‌های رقابتی تحریک می‌شوند. رقابت برای رشد شخصیت ضروری است و حتی بر الگوهای سخنوری نیز تأثیر می‌گذارد. چیزهای زیادی است که می‌توان در مورد این نوع خانه گفت، اما همین قدر کافی است تا این خانه قدرت محور را با طرحهای دیگر خانه مانند خانه اجتماع محور مقایسه کنیم. خانه اجتماع محور: این نوع خانه آکنده از جوی با فعالیت‌های اجتماعی است و درون خانه برای معاشرت مهیا است. در مقایسه با خانه قدرت محور جایی که والدین تسلط کامل بر بچه‌ها دارند، در خانه اجتماع محور، والدین اغلب به عنوان معاون و دستیار در تفریحات بچه‌ها عمل می‌کنند: «آیا دوست داری این هفته یک مهمانی داشته باشی؟» من به تو کمک می‌کنم ترتیب چند بازی را بدهی و عموت می‌تواند بچه‌ها را با ماشینش به اینجا بیاره. اگه بخوای. یک حس راحتی فوق‌العاده در خانه حاکم است، بنابرای فواصل معین و مشخصی بین حوزه خانواده و دوستان وجود ندارد. یک مهمان احتمالاً همانطور که به پذیرایی دعوت می‌شود به آشپزخانه نیز دعوت می شود. جنبش و حرکت در خانه آزاد و عادی است، بنابراین تقریباً هیچ اتاقی بعید نیست که مرکز یک ارتباط باشد. در مقایسه دقیق با خانه قدرت محور، خانواده احتمالاً شام را باهم نمی‌خورند: فعالیت‌های اجتماعی گسترده ممکن است باعث شود همه نتوانند در یک زمان معین به خانه برسند. آشپزخانه گاهی شبیه به یک بورس اطلاعات مرکزی است، با پیام‌هایی که جایگزین مکالمات می‌شوند: «جانی- متأسفم، اما من باید به یک جلسه بروم - باقیمانده غذاها در یخچال است، چیزی برای شام خودت درست کن. پدر امشب بولینگ بازی می‌کند؟» مادر: «پیتر با من به خونه اومد و ما با هم ساندویچ خوردیم. ما امشب تمرین می‌کنیم. حدود ساعت ۹:۳۰ می‌بینمت جانی. بتی زنگ زد و گفت دیر به خانه می‌آید.» در کنار چنان فعالیتهایی به عنوان پیشاهنگ، پروژه‌های گروهی، ورزشی و کلاس‌های موسیقی، رفتن به مهمانی و بیرون رفتن با دوستان در سنین کودکی از بچه‌ها انتظار می‌رود. یکی از نتایج مهم همه این معاشرت‌ها این است که مذاکرات جدی بیشتر در خارج از خانه رخ می‌دهند تا در خانه. بنابراین"، گودوین "تذکر می‌دهد، هنگامی که اشخاص با سابقه‌ی بودن در چنین خانه‌ای ازدواج می‌کنند، آنها اغلب درمی‌یابند که صحبت‌کردن در خانه با یکدیگر مشکل است. آنها آنقدر به رفتن به مهمانی و شام با افراد دیگر عادت کرده‌اند که دو نفری تنها بودن در یک خانه هیچ رابطه‌ای را برقرار نمی‌کند. و بنابراین آنها ممکن است الگوی معاشرت را خیلی زود بعد از ازدواج ادامه دهند، دوستان را دعوت کنند یا به مهمانی بروند. یک زن ممکن است اطلاعات مهمی را از دیگران کسب کند، ناخواسته بشنوند که همسرش چیزی را قبل از اینکه به او بگوید به یک دوست می‌گوید: «مت، من شنیدم که تو به خانم بنسن گفتی که تو فکر می‌کنی ما امسال تابستان به مکزیک برویم. تو این مطلب را قبلاً- به من نگفتی: نگفتم؟ آه من فکر می‌کردم که گفتم، خوب نظرت در مورد این تصمیم چیه؟» اگر چه هر دوی این الگوها بیش از حد ساده شده‌اند و ممکن است خانه‌های آمریکایی را توصیف کنند، ارزش‌های متفاوت بارزی در هر کدام وجود دارند: خانه‌ی قدرت محور به نظر بیشتر سنتی می‌آید و ممکن است با خانواده‌های پیرتر و ریشه‌دار سازگار باشد. خانه‌ی اجتماع محور به نظر می‌رسد مخصوص طبقه متوسط حومه شهر باشد (آنهایی که «سبز کردن آمریکا» اثر" ریچ "را خوانده‌اند ممکن است خانه قدرت محور را با کتاب «آگاهی I» او یکسان بدانند و خانه اجتماع محور را با کتاب «آگاهی II» او.) خانه اجتماع محور مشخصه‌ی ارزش‌هایی است که با فرهنگ آمریکایی سازگار هستند: سادگی، صراحت، شغل ثابت، و اینکه چرا بعضی نقادان آنرا حاوی جنبه های ظاهری یا نوعی سقوط می‌نامند. تصادفی نیست که خانه اجتماع محور در یک جامعه مصرف کننده مانند ایالات متحده شکوفا می‌شود، یعنی با صرف میلیونها دلاری که صرف مبلمان خانه و فعالیتهای تفریحی می‌شود. خانه اجتماع محور احتمال دارد که در وضعیت ثابتی قرار داشته باشد، و

هر تغییری در آن، موضوعی برای نمایش به گردشگران است. به این دلیل است که آشپزخانه (که گران‌ترین اتاق در خانه است، با همه ابزار و وسایل گران قیمتش) جذاب‌ترین و خبرسازترین اتاق در خانه است. بسیاری از توریست‌ها در ایالات متحده به خانه دعوت می‌شوند مانند یک عضو از برنامه‌های «مردم به مردم» و نوع خانه هایی که آنها به آن دعوت می‌شوند مانند نوع اجتماع محور است (زیرا دعوت کردن توریست‌های خارجی هنوز یکی از اجتماعی‌ترین فعالیت‌ها و یک بیان فوق‌العاده از این نوع خانه است) برای بسیاری از توریستها چنان خانه‌ای در تضاد خاصی با خانه‌ی خودشان است. اشکال آمریکایی سادگی و راحتی و مبهم بودن رابطه میزبان – مهمان در جهان بی‌نظیر هستند. آمریکایی‌ها می گویند: «اینجا خانه خودتان است» و به خاطر اینکه این ویژه‌ترین خانه است، برای یک مهمان خیلی مشکل است که حس کند در خانه خودش است: دعوت شدن به آشپزخانه، حتی دعوت شدن به آماده کردن غذا یا نوشیدنی، حتی جواب دادن به زنگ در و دعوت دیگران به داخل خانه. به طور مشابه، سفر به خارج از آمریکا احتمالاً تعجب‌برانگیز – گاهی دلچسب و گاهی ناامید کننده – است. هنگامیکه یک فرد آمریکایی درمی‌یابد که ارزش‌های این خانه و منازل مناسب او نیستند. او ممکن است هرگز به هیچ خانه‌ای دعوت نشود، و بنابراین او این برخورد را سرد و غیردوستانه تلقی می‌کند. یا اگر دعوت شود از او آنقدر پذیرایی می‌کنند که احساس می‌کند نسبت به همه این توجهات خاص معذب است. او از اینکه باعث زحمت میزبانان خود شده است ناراحت است زیرا او هرگز خود را برای مهمانان به زحمت نمی‌اندازد. او در این باره کنجکاو است، به ویژه اگر او یک گردشگر باشد که برای اولین بار از یک کشور دیدن می‌کند، او ممکن است بپرسد آیا او می‌تواند آشپزخانه و اتاق‌های خواب را ببیند. اما در بعضی از کشورها او مانند گردشگری است که به یک خانه آمریکایی می‌رسد آیا می‌تواند دستشویی را امتحان کند؟ احتمالاً خانه ایده‌آل برای بیشتر آمریکایی‌ها خانه‌ای است که تنها به وسیله یک خانواده مرکزی پر شده است و خانه‌ای که در آن هر عضو خانواده اتاق مخصوص دارند (اخیراً عکس‌العملی علیه این شکل و فرم به وسیله اعضای جوان‌تر جامعه به نام ضدفرهنگ شکل گرفته است که آنها برای زندگی اجتماعی ارزش قائلند. اما حتی در بیشتر این گروه‌ها، اعضای گروه به طور داوطلبانه به گروه ملحق می‌شوند و تمایل دارند تا در حدود همین سنین و با دیدگاه‌های مشابه نسبت به زندگی رفتار کنند. گروه‌های کمی شامل دو یا سه نسل می‌شوند، و در این باره حتی ضد فرهنگ هنوز هم گستره‌ای از بسیاری ارزش‌های ثابت آمریکایی است). با وجود این، در بسیاری از جوامع مفهوم خانواده به والدین و بچه‌ها محدود نشده است. پدر و مادربزرگ‌ها، پدر و مادر همسر، عموها و عمه‌ها همگی هنگامی که شخصی به یک خانواده فکر می‌کند مجسم می‌شوند. و این خانه ممکن است شامل بسیاری از این روابط باشد. در آفریقا برای جوانانی که از حومه شهر برای پیدا کردن کار به شهر آمده‌اند پذیرفته شدن توسط اعضای دیگر خانواده‌هایشان که به آنها پناه آورده‌اند، مشکلی عادی است. مجموعه‌ی خانه‌ها، اگر یک خانه ساده نباشد، احتمالاًـ تعداد زیادی از افراد فامیل را در خود جای می‌دهند و در یک خانه، تقسیمات و تنظیمات فضا و فاصله بسیار دشوار است. ج) خانه‌های سواحلی: یک طرح رایج خانه در شهرهای ساحلی تانزانیا چیزی است که گاهی خانه سواحلی نامیده می‌شود. برای یک غریبه این خانه شبیه به یک خانه برای یک خانواده است. مستطیل شکل، با یک درب در وسط قسمت جلویی ساختمان. هنگامی که شخص از در وارد می‌شود او به یک راهروی دراز غالباً با سه درب که در هر طرف راهرو به آن باز می‌شوند، نگاه می‌کند. در هر یک از این شش اتاق معمولاً یک خانواده زندگی می‌کند و به اندازه شش خانواده، اغلب پانزده تا بیست و پنج نفر در این خانه زندگی می‌کنند. در پشت خانه منطقه‌ای برای آشپزی است، و منطقه‌ای دیگر برای یک دستشویی و احتمالاًـ مکانی برای حمام. این شش خانواده یا باهم ارتباط دارند یا ندارند، ممکن است که از یک قبیله باشند یا نباشند. بنابراین در این خانه ممکن است به چندین زبان صحبت شود. به طور آشکار ارزش‌هایی از قبیل خلوت، اجتماع و بسیاری از ارزش‌های مرتبط دیگر برای اشخاصی که در این خانه سواحلی بزرگ شده‌اند با ارزش‌های کسانی که در یک خانه روستایی در آمریکا بزرگ شده‌اند، متفاوت است. ما فرض می‌کنیم که این خانه سواحلی محصول یک قانون استاندارد زندگی

است، یک ویژگی فرآیند اجتماعی اقتصادی که منجر به خانه‌های یک خانواده‌ای می‌شود. اما چنین تصور و تفسیری با ارزش‌های فردیت، خلوت، دوستی قراردادی و نظایر آن تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این خانه سواحلی شباهتهای بسیاری با الگوهای زندگی در کشوری دارد که همه جنبه‌های زندگی در میان همسایگان و اعضای خانواده‌های بزرگ تقسیم شده‌اند. برنامه سوسیالیستی رئیس جمهور" جولیوس نیرر ("Nyerere Julius) براساس این ارزشها که در چنین شیوه‌ی زندگی منعکس و تقویت می‌شود، شکل گرفته است. در این مورد گسترش تأثیر طرح خانه به سیستم‌های سیاسی برای تمام ملت ممکن است". نیرر "گاهی یک ضرب‌المثل می‌گوید: یعنی شما باید از یک مهمان مانند یک مهمان تا دو روز پذیرایی کنید، اما در روز سوم، به او یک بیل بدهید تا او هم مانند سایر افرد خانواده کار کند. مشارکت در خانه، کار، مشکلات، جشن‌ها و در لذت‌های ساده زندگی همگی باهم مرتبطاند. مادر به ندرت غذای خودش را به تنهایی تهیه می‌کند و او تقریباً همیشه با اعضای دیگر خانواده آشپزی می‌کند. مردان، که از قلمرو زنان دور هستند، ممکن است بیرون از خانه بنشینند و صحبت کنند و افرادی را که از مقابل خانه می‌گذرند تماشا کنند. تشکل‌های اجتماعی، رقص‌های گروهی و دیگر وظایف، مشترک هستند و در بین سن‌ها و جنس‌ها تقسیم می‌شوند اما معمولاً ـ نه در بین واحدهای خانوادگی شخصی. خانه‌های مجاور نیز مصداق این قانون هستند. اگر یک دزدی یا آتش‌سوزی یا مراسم عروسی باشد، هرکسی در محله خود را ملزم می‌داند که به هر شکلی که می‌تواند کمکی کند. و اگر یک گردشگر وارد شود، میزبان از اینکه اطراف محله را برای دیدن همسایگان همانطور که او اعضای خانواده خودش را معرفی می‌کند به او نشان دهد، مطمئن است. عمل نکردن به چنین کاری بی‌ادبانه است. یا بدتر از آن، اگر یک خانواده به حال خودشان باشند ممکن است هیچ کمکی را به هنگام مشکلات از اطرافیان نبینند. بیشتر این توصیفات از آفریقای شرقی کاملاً مشابه آن چیزی است که در تجمعات سنتی در بیشتر جهان توصیف می‌شود. اینها الگوهای منحصربه فرد هر جامعه هستند، اما روح وحدت، شراکت و کمبود امکانات خصوصی و حریم در تمام دنیا ظاهر می‌شود. د) خانه ژاپنی به استثنای بعضی از آپارتمانها و مناطق مسکونی بیشتر خانه‌های غربی به یک اتاق نشیمن، یک نهارخوری و یک اتاق خواب تقسیم می‌شوند. هر یک از آنها با لوازم خاص خودش مشخص می‌شود. در خانه قدیمی ژاپنی، با وجود این، یک اتاق به تنهایی می‌تواند همه این سه وظیفه را انجام دهد، و بنابراین گاهی صحبت در مورد اتاق خواب و نشیمن سخت است. یک دلیل این است که به طور سنتی لوازم بسیار کوچکی در خانه استفاده می‌شود؛ هیچ تختخوابی وجود ندارد، و به جای آن از" نمدی ضخیم با یک قسمت لحاف شکل در قسمت بالایی آن (Futon) استفاده می‌شود و هنگامی که از آن استفاده نمی‌شود آن را جمع می‌کنند و در کمد مخصوصی قرار می‌دهند. برای نشستن به جای صندلی از پشتی استفاده می‌شود که به راحتی قابل حمل است. جایی که خانه‌های غربی ممکن است چندین میز داشته باشند (میز چای، میز نهارخوری و میز مطالعه) در ژاپن که میز کوتاه به تنهایی چندین وظیفه را انجام می‌دهد. و ممکن است هنگامی که وقت خواب است و Futon باید انداخته شود از سر راه کنار گذاشته شود. سبکی و بی‌قیدی و بندی و مفهوم ویژگی زیبایی‌شناسی ژاپنی‌ها در زندگی روزمره به خوبی قابل لمس است. به علاوه، درهایی که بیشتر اتاق‌ها را جدا می‌کنند هم درهای سبک کشویی هستند که می‌توانند به طور کامل حرکت داده شوند، برخلاف درهای ثابت و بنابراین یک اتاق ممکن است طوری ساخته شود که به نظر بزرگتر یا کوچکتر آید. این درهای کشویی هیچ قفلی ندارند. یک نفر نمی‌تواند به اتاق خودش برود و آن را قفل کند. درهای شیشه‌ای کشویی و پنجره‌هایی که به باغ یا خیابان باز می‌شوند، قفل می‌شوند و همچنین مجموعه‌ای اضافی از درهای چوبی (درهای بارانی) که به طور کامل همه منظره را می‌پوشانند وجود دارند. اینها همیشه بسته و در شبها نیز قفل می‌شوند. اگرچه ما نمی‌توانیم هیچ علت یا حتی رابطه خاصی بین ساختار خانه و الگوهای فرهنگی ارتباط را به اثبات برسانیم، فردیت گرایی کمتری را در خانه ژاپنی انتظار داریم، و یک جدایی جدی‌تر خانه از بیرون که در غرب یک حقیقت است. و البته، این دقیقاً چیزی است که معمولاً ـ در مورد فرهنگ ژاپنی گفته می‌شود. این جنبه ساختار خانه به نظر خیلی با ارزش‌های متضاد ژاپنی و افراد غربی سازگار می‌رسد. اینکه خانواده کل است تا جزء

در ژاپن بسیار باارزش است. همانطور که عمل هر عضو خانواده بر روی تمام خانواده تأثیر می گذارد، انتخابها و تصمیمات شخصی بایـد با توجه کامل و بعد از مشورت با خانواده گرفته شوند. به علاوه، چندین دانشـمند توضیـح داده‌اند که هیچ واژه‌ای برای خلوت در ژاپن وجود نـدارد، حـداقل بـا این مفهوم که مـا می‌توانیم از یک اتاق خصوصـی یا ماشـین شخصـی اسـتفاده کنیم. و در حالیکه آمریکایی‌ها از «خانه‌ام» صـحبت می کنند، تانزانیایی‌ها معمولاً می گویند: «خانه‌مان» در ژاپن این کلمه برای خود خانه است («اوچی» uchi) که به عنوان ضـمیری برای مالکیت به کار می‌رود. اگر چه این غیرممکن است که همه ویژگیهای خانه در همه فرهنگ‌ها را بـا این جزئیـات بیان می کنیم، ممکن است بیان برخی ویژگی‌های دیگر خانه سـنتی ژاپن باارزش باشـد، زیرا در بسـیاری جنبه‌ها این خانه تمایز آشکاری با خانه‌های غربی دارد. حمام و توالت: در ژاپن، فضای حمام و توالت همیشه در اتاق‌های جداگانه است (به جز در بعضـی هتلهـا و آپارتمانها) و حسن تعبیر آمریکایی دسـتشویی که به معنی توالت است، برای ژاپنی‌هایی که مراقبنـد این دو را به عنوان مکانی پاکیزه و مکانی کثیف از هم جـدا سازنـد گیـج کننـده است. در گذشـته و حتی امروزه در توکیو هیـچ مخزن آب داغ بزرگی وجود ندارد که آب داغ روان و جاری را تهیه کند. بنابراین در غروب‌ها وقت اسـتحمام، وان ژاپنی (ofuro) با آب سرد پر می‌شود و یک اجاق کوچک روشن می‌شود تا آب را داغ کنـد. آماده شـدن برای اسـتحمام در چنین خانه‌ای حداقل به یک ساعت وقت جهت گرم کردن آب نیاز دارد. برخلاف حمام‌های آمریکایی، طرح ژاپنی شامل همه مراحل صابون زدن، شـست و شو و آب کشـیدن در خـارج از وان است؛ خود وان تنهـا برای صـابون زدن و استراحت است. بـا این روش همان آب حمام برای همه خانواده کافی است (شاید مشابه غربی آن دوش گرفتن قبل از ورود به یک اسـتخر شـنای عمومی است). ما این جزئیات را برای اینکه رسوم حمام کردن جالبند بیان نکردیم بلکه به خاطر اینکه حتی در حمام هم فردگرایی در مقابل خانواده کاملاً آشکار است. یک خانواده ممکن است با هم حمام کننـد و برای مادران کاملاً عادی است که با بچه‌ها دوش بگیرنـد یا برای بچه‌ها عادی است که با هم دوش بگیرنـد. وقتی که خـانواده ژاپنی یـک به یـک حمام می کننـد، ترتیب سـنی حمام کردن هم ساختار قـدرت گرایانه خانه را منعکس می کنـد. نخست مهمترین شـخص یعنی پـدر حمـام می کنـد. البته آب برای نخستین فرد داغ‌تر و تمیزتر است. و بنابراین ترتیب حمام کردن هم ارزشهای فرهنگی را منعکس می کند. در ژاپن الگوئی سنتی کاملاً ساده بود. ابتدا پدر حمام می کرد چون او مهمترین فرد بود و سپس پسر بزرگ حمام می کرد و بچه‌ها و همسر آخرین نفرات بودند. ارزش‌ها با تقسیم آب داغ بیشتر تقویت می‌شوند. اگر یک نفر اولین کسـی باشـد که حمام می کنـد و دریابد که آب خیلی داغ است، این نادرست است که به آن آب سـرد اضافه شود تا درجه حرارت آن پـایین بیایـد، زیرا این باعث می‌شود که آب برای فرد دیگر سـردتر باشـد و او ترجیـح می‌دهـد که آب داغ باشـد. الگوی حمـام کردن همچنین ارزشـهای گروه آگـاهی، همـاهنگی و موافقت را تقویت می کنـد. اینجـا ادعـا نمی‌شود که ارزش‌هـای فرهنگی از چنین جریان عادی مثل حمام کردن برمی‌خیزنـد، و نه آنها قابل جـدا شدن از یکدیگر هسـتند. برای کودکی که در حال رشـد است، ارزش‌هـای فرهنگی این چنین معرفی می‌شونـد. در حـالیکه حمـام کردن در غرب به عنـوان اسـتراحت و سـرحال بـودن محسوب می‌شود و بچه‌هـایی هسـتند که از حمـام کردن اجتنـاب می کننـد. (آیا من مجبورم؟ من دیشب دوش گرفتم.) این جمله در ژاپن که حمام کاملاً بر استراحت منطبق است رخ نمی‌دهـد (بازبینی موسـیقی انگلیسـی چنـدین سال پیش با نام «سـقوط یک کلاه» شامل یک آواز دلنشـین، به نام «در حمام» می‌شود. این آواز لذت حمام کردن را می‌سـتاید و با تشویق همه رهبران سیاسی جهان به حمـام کردن در یـک وان به صورت گروهی خـاتمه می‌یابـد، زیرا این بهترین مکـان برای دوستی است. گـاهی این ویژگی مختص ژاپن است، اما نه به انـدازه‌ای که در خانه است. زیرا هزاران چشـمه آب معـدنی در سراسـر کشور مکانهای مطلوب برای دوسـتان و گروههای اجتماعی هسـتند). در خارج از خانه و در خانه: این خیلی غیرعادی است که به یک خانه ژاپنی تلفن کنی و هیچ پاسـخی نگیری. به نظر می‌رسد که همیشه کسی در خانه باشد؛ خیلی کم پیش می‌آید که یک زن کار کن (okusan)، (واژه‌ی مؤدبانه‌ای است که به هنگام اشاره به هر زن بالغی به کار می‌رود به جز کسی که با گوینده ارتباط دارد، به طور ادبی یعنی «دریایی میان خانه»

و به طور سنتی مکان ارزشمند زن را بیان می‌کند.) و هنگامیکه زن باید به خرید برود یا بچه را به مدرسه برساند، مادر شوهرش، که احتمالاً در همان خانه زنـدگی می‌کند، تلفن را جواب می‌دهد. و اگر مادرشوهری در خانه نباشد، برنامه‌ها طوری ریخته می‌شوند تا یـک نفر در خـانه باشـد. خیلی دور، خیلی نزدیک: زبان ژاپنی شامل بسـیاری عبارات برای سازمانـدهی خانه‌ها است. بعـد از قرن‌ها همسایه‌ها نسـبت به هم تعهد دارند. در طول جنگ جهانی دوم، این الگو به وسیله دولت نظامی به کار رفت تا یک محله ده خانه‌ای را مجرم اعمـال جنایتکـارانه هر عضو از هر خـانواده بداننـد. خصـایص مثبت هم‌محله‌ای (به جز در ساختمانهای آپارتمانی شـهرهای بزرگ) به اشـکالی ماننـد عرضه خـدمات بـا عنـاوین مخصوص (ماننـد عروسـی) یـا اهـدای کـادو به خانواده‌هـایی که از تعطیلات برگشـته‌اند بـاقی می‌مانـد. الگوهـای سـنتی تعهـدات به همسایگان هم به خانه‌های مجاور و هم به خانه‌های روبروی خیابان گسترش می‌یابـد. این رابطه شبیه به الگوی آفریقـای غربی است. این واقعاً بـا دیـد شخصـی از خـانه خویش متفاوت است که در ژاپن خیلی خصوصـی‌تر از هر خـانه‌ی دیگر است. برای یـک گردشـگر، حتی یـک همسـایه که به یـک خـانه ژاپنی دعوت می‌شود بـا خودش تعهـداتی را به آن خانه می‌آورد: پـذیرایی با چای، غـذا و همچنین بازدید و همچنین پس دادن هدایا. بنابراین درون خانه یک نفر با بیرون آن بسـیار متفاوت است. دوباره زبان اهمیت این تفاوت را آشـکار می‌سازد. Uchino، کارها، مشـکلات و مشاغل با soto مقایسه می‌شونـد. هر چیزی در ژاپن، از مشـکلات گرفته تا دوسـتان با این روش مجزا می‌شونـد. همه این مشاهـدات ممکن است به توضیـح سـردرگمی گردشـگران خـارجی در ژاپن کمـک کنـد هنگامیکه آنها در می‌یابنـد که با آنها با مهربانی و خوش‌قلبی رفتار می‌شود امـا هرگز به آنهـا اجـازه نمی‌دهنـد که احسـاس کننـد در خـانه خود هسـتند. به طور عاطفی و کاملاً ادبی آنها بایـد همیشـه yaso no hito باشـند: یعنی «مردم خـارج از خانه خویش» ه) خانه خاورمیانه‌ای: ذات و طبیعت تعاملات در خاورمیانه در ساختار خـانه معمولی در این منطقه منعکس می‌شود. در مناطق شـهری یا روسـتایی، معمولاً یک اتاق برای پـذیرایی از مهمانان آماده است. آن اتـاق مـایه غرور خانواده است. میراث آبا و اجـدادی گرانبها، تصاویر و تابلوهایی از یک فرد عزیز، زنـده یا مرده، و یادگاریهای ارزشـمند در سالن به نمایش گذاشـته می‌شونـد، سالن یک کلمه عربی شـده از زبان فرانسه است. به همین دلیل، مبلمان خانه درجه تحصـیلات، ثروت و نوگرایی خـانواده را بـازگو می‌کنـد. سـلیقه، کیفیت مبلمـان، و درجه غرب‌گرایی که اتاق‌هـا منعکس می‌کنند آیینه‌ای از رتبه و منزلت خـانواده هسـتند. برای مثـال، خانواده‌ای که مهمانان خود را بر روی فرش و بالشـتک‌ها می‌نشاننـد ساختاری متفاوت از روابط درونی را با خانواده‌هایی که مهمانان خود را بر روی کاناپه و صـندلی می‌نشانند بازگو می‌کنند. این پیام میزان هم ذات‌پنداری با غربی‌ها را بازگو می‌کند. اگر چه سالن یک اتاق بسیار مهم در خانه است، ولی مکرراً استفاده نمی‌شود. این اتاق هم مرکزی است و هم فرعی این اتاق مرکز تعاملات اجتماعی رسمی خانواده با گردشگران است، در حالیکه به طور فیزیکی در قسمت فرعی خـانه قرار دارد. در خـانه‌ی خاورمیانه‌ای، معمولاً یک در به یک اتاق خانوادگی با یک راهرو و تعـدادی اتاق باز می‌شود که آنها نیز به اتاق یا راهرو باز می‌شوند. در پشت خانه، نزدیک آشپزخانه، سرویس بهداشتی است. در بیشتر خانه‌ها اتاق‌ها شبیه به هم هسـتند. اسـتفاده و کـاربرد هر اتـاق بـا تصـمیم خـانواده گرفته می‌شـود. بـا وجود این، سـالن معمولاًـ دورترین اتـاق از همه اتاقهـا و نزدیکـترین بـه در خروجی اصـلی اسـت. در خانه‌هـای قـدیمی‌تر، (majlis) یـا سـالن یـا اتـاق پـذیرایی مسـتقیماً با در خروجی در ارتباطانـد. در چنین ساختمـانی مهمـان دری را می‌زنـد که به سـالن منتهی می‌شود یا اینکه از او خواسـته می‌شود تا صبر کنـد تا در دیگری که فوراً به سالن باز می‌شود را باز کنند. این رفتار دو ارزش فرهنگی اولیه در این منطقه را نشان می‌دهد. اولی نگرانی راجع به مفهوم صورت، نمـا و ظـاهر ساختمـان است. مهمـان فقـط در معرض رسـمی‌ترین و شـیک‌ترین و تصـنعی‌ترین قسـمت خـانه قرار می‌گیرد و فقـط بـا کسـانی ملاقـات می‌کنـد که خـانواده تمایـل دارنـد. از طرف دیگر، روابط در خاورمیانه بازگو کننـده تفاوتهای موقعیتی تعاملات میزبـان / مهمـان (بـا اسـتثناهای منطقه‌ای) خوش‌آمـدگویی و مهمـان‌نوازی و الزامـات موقعیتی در حفظ تصورات قدیمی از یک خانه است. بنابراین، در پذیرش مهمان در اکثر نقاط ویژه خانه و در ملاقات او با اعضای خانواده، مهمان محترم است

و سطح خانواده منعکس می‌شود. با ارتباط نزدیک و افزایش دوستی، یک مهمان از طرف خانواده پذیرفته می‌شود و در اتاق خانوادگی یا آنچه که در خاورمیانه به آن نشیمن می گویند پذیرایی می‌شود. با وجود این، درفاصله زمانی بین پذیرش یک مهمان در سالن و پذیرش او به عنوان «یکی از اعضای خانواده» فرآیندهای اجتماعی خاصی به وسیله روابط مهمان و خانواده رخ می‌دهد. سرعتی که در آن مهمان اعضایی از جنس مخالف را در خانواده میزبان ملاقات می کند، و مدت زمانی این رابطه اشکال فرهنگی اجتماعی درون خانواده را منعکس می کند. برای مثال، در خاورمیانه اینکه دو مرد سالهای متوالی یکدیگر را می‌شناسند و زنان خانواده هم را ملاقات نکنند غیرعادی نیست، حتی اگر چیزهای زیادی از زندگی یکدیگر بدانند. این در تضاد با خانواده غربی و مدرن است که در آن یک مهمان ممکن است در ملاقات اول همه اعضای خانواده را ببیند. تا وقتی که مهمان پذیرفته می‌شود و به طور رسمی در اتاق خانوادگی پذیرایی می‌شود حرکاتش تنها محدود به سالن می‌شود. بر خلاف رسوم، در ایالات متحده وقتی که مهمان می‌خواهد که از توالت استفاده کند فقط برمی‌خیزد و به سوی دستشویی می‌رود و شاید «ببخشید» بگوید، در خاورمیانه، مهمان برای رفتن اجازه و راهنمایی می‌خواهد. این درخواست به میزبان اجازه می‌دهد تا ابتدا او برود و مسیر دستشویی را چک کند تا تمیز باشد. او مطمئن می‌شود که هیچ یک از اعضای خانواده (که نباید به مهمان معرفی شوند) در آنجا نیستند و آنهایی که آن اطراف هستند آراسته‌اند و آن مکان همانطور که مهمان انتظار دارد تمیز است. بخاطر همه این معذب بودن‌ها، مهمانی که فقط باید در سالن بنشیند نمی‌تواند به دستشویی خانه میزبان برود. این موقعیت برای مهمانی که به شام دعوت شده است متفاوت است. با یک نگاه کلی، متوجه می شویم که خصوصی‌ترین مکان در خانه خاورمیانه‌ای آشپزخانه است. قلمرو آن ناحیه‌ای است که با اهالی خانه و اصولاً ـ زنان خانواده. بنابراین این خصوصی‌ترین مکان در خانه خاورمیانه‌ای است. یک مهمان، چه مرد چه زن، اگر به آشپزخانه آنان برود بالاترین درجه خویشاوندی را با آنها دارد. بسته به سطح اجتماعی اقتصادی خانواده خانه ممکن است یک نشیمن و یک اتاق خانوادگی داشته باشد که یکی از آنها معادل مأمن باشند. در حقیقت، هنگامیکه اعضای مسن‌تر در نشیمن هستند، افراد جوان ممکن است در اتاق خانوادگی یا در اتاق خواب بمانند یا اینکه موضوع مهمی برای بحث با والدینشان یا عمه و عموهایشان باشد تا آنجا حضور یابند. در اصطلاحات رفتاری، تفاوت با غلبه بر صدای فیزیکی یا دور نگه داشتن آن از گوش‌های بزرگترهای خانواده منعکس می‌شود. این است اشاره ضمنی متفاوت سکوت در موقعیت‌های مختلف برای خاورمیانه‌ای‌ها و آمریکایی‌ها. در خاورمیانه، با وجود این، مردان معمولاً ـ هر غروب و شبانه در کافه‌های سرپوشیده یا باز جمع شوند. در حالیکه، زنان، یکدیگر را ملاقات می کنند و جوانان دسترسی راحتی به همه نقاط خانه دارند، زیرا وجود پدر یا مردان مسن‌تر خانه است که رفت و آمد و سروصدا را در خانه کنترل می کند. با وجود این، با ورود تلویزیون و جذابیت برنامه‌های جدید با هم بودن خانواده متمرکز به اطراف تلویزیون شده است. حتی کافه‌های عمومی در خاورمیانه مجبور شده‌اند از تلویزیون (برای حفظ جذابیتشان) استفاده کنند. تقسیم و استفاده از فضای خصوصی در خانه‌ی خاورمیانه‌ای سیستم ارزش و حدود قدرت در خانواده را منعکس می کند. در بعضی از خانه‌ها، تنها مردان بزرگتر خانواده ممکن است به همه خانه دسترسی داشته باشند. یعنی تنها آنها اجازه دارند تا به خلوت هر عضو دیگر خانواده که ممکن است در اتاقش به تنهایی مشغول کار، یا ملاقات یک دوست است وارد شوند. همچنین، غیرعادی نیست که تنها مادر به پدر که تنها در اتاقش پشت در بسته است دسترسی پیدا کند. خانه خاورمیانه‌ای، شبیه به دیگر خانه‌ها، سیستم قدرت در خانه، نقش‌ها و اشکال رفتاری هر جنس، و نگاهی فرهنگی به دوستان و همسایگان را آشکار می‌سازد. این خانه مدل کوچکی از جامعه و اشاعه‌دهنده ارزش‌ها و الگوهای ارتباطی خویش است. ر) خانه آلمانی: درها، حصارها، و پرچین‌ها: این خصوصیات فیزیکی یک خانه آلمانی تأکیدی بر خلوت که در زندگی آلمانی جاری است را منعکس می کند. افزایش رفتار تشریفاتی و خشک خلوت، با عشقی در خارج از خانه تعدیل می‌یابد، و شما خیلی از اینها را در قلب یک خانه آلمانی و در اصل بسیاری از الگوهای ارتباطی آلمانی دارید. دو قرن صنعتی سازی، به علاوه تخریب و مهاجرت‌های اجباری

به علت جنگ ایده‌آل یک Heimat را کاهش نداده‌اند، مکانی از آن خود، یک خانه، حتی اگر ایده‌آل باید گاهی با واقعیتهای زندگی در آپارتمانهای کوچک شهرهای بزرگ سازگار شود. در مقایسه با نوع همسایگی در خانه‌های اجتماع محور آمریکایی، خانه‌ای که احتمالاً بر مدارس خوب، رفتاری خوب برای بچه‌ها و همسایگان صمیمی تأکید می کند، درآلمان یک همسایه خوب احتمالاً کسی است که کاملاً ساکت است، حدش را می‌داند، و هنگامیکه بچه‌ها سروصدا می کنند اعتراض نمی کند، و پیاده‌روی خودش را تمیز نگه می‌دارد. پرچین‌های خوب همسایه خوب را به همراه دارد. اینجا هیچ مکانی برای خوش‌آمدگویی و یک صحبت کوتاه وجود ندارد. حتی اجاره‌ها نیز بعضی از این کیفیات را تقویت می کنند. یک اجاره‌نامه، شخصی که از باغ یا حیاط عقبی استفاده می کند را مشخص می کند. تمیز کردن یا شستن راه پله‌ی بیرون خانه و پله‌های جلویی و راه پله هم به عهده مستأجر است، و زمان سروصدا کردن هم مشخص است: بعد از ۱۰ شب هیچ آبی نباید باز باشد. حتی در شهرهای کوچکتر آلمان، رسمیت و فاصله اجتماعی در طرح خانه مورد توجه‌اند. در خانه از دو قسمت تشکیل می‌شود، و معمولاً فقط قسمت بالایی، که در حد کمر ارتفاع دارد، برای دریافت کالا یا مکالمه با همسایگان باز می‌شود. هنگامیکه زنان خانه‌دار برای صرف کافه دور هم جمع می‌شوند، که واقعاً یک جلسه وراجی است، آنها معمولاً ـ به هم یا آنهایی که در موردشان صحبت می کنند استفاده می کنند و نه با نام کوچک. بنابراین اینجا هم رسمیت یک فاصله اجتماعی صحیح حفظ می‌شود. مردم در شهرهای کوچک و بزرگ در آلمان علاقه زیادی به بیرون رفتن نشان می‌دهند: بیرون از خانه یک قسمت مرکزی مفهوم یک خانه ایده‌آل است. با وجود این، بیرون یک طبیعت خصوصی است و ابداً مانند بالکن‌های وسیع و پنجره‌های بزرگ که در مجله‌های خانگی آمریکایی ستایش می‌شوند نیست. حیاط‌ها در عقب هستند و از همسایگان به وسیله بوته‌زار یا درخچه‌زار محافظت می‌شوند. حتی در آپارتمانهای شهری، بالکن‌ها کاملاً ـ عادی هستند و به خوبی گلکاری شده‌اند. زیرا آپارتمانها اغلب یک اتاق نشیمن یا یک آشپزخانه مجزا ندارند، بالکن از فضای موجود کمک می گیرد و به تصور با طبیعت بودن کمک می کند. حیاط‌ها برای باغبانی و غذاخوردن استفاده می‌شوند. آلمانی‌ها غذا یا اسنک را در هر ساعتی از روز بیرون از خانه می‌خورند. باغ و رستورانها جزو عادی‌ترین موقعیت‌های ارتباطی قرار دارند. در واقع،؛ به جز برای خانواده و دوستان خیلی نزدیک، خانه‌ها برای پذیرایی از مهمان استفاده نمی‌شوند. معمولاً رستورانها یک میز مخصوص دارند که با مارک «Stammtisch» یعنی میز مخصوص مشخص شده است برای مردمی که هر غروب برای صحبت، شام و نوشیدنی می‌آیند. برای زنانی که در خانه می‌مانند، صبح احتمالاً صرف انجام کارهای خانه و خرید و آماده کردن غذای نیمروز می‌شود که غذای اصلی داغی است که در حدود یک بعدازظهر می‌خورند. زیرا که دربیشتر کشورهای خارج از ایالات متحده، هم محدودیات فضا و هم ارزش‌های فرهنگی نیاز به خرید روزانه وجود دارد. هنگامیکه یک غذا سرو می‌شود، همه خانواده باید حاضر باشند. مدارس و مغازه‌ها در این ساعت تعطیل‌اند و پدر حداقل یک ساعت از کار فارغ است. تنها یک مشکل جدی غیبت یک نفر را توجیه می کند. تحمل اندکی برای ملحق نشدن یک کودک که می گوید گرسنه نیست یا قول داده که هیچ چیز نخورد وجود دارد. بعد از غذا، اگر چه مدرسه تعطیل است، تکالیف تعطیل نیستند. مدارس آلمانی این را ایجاب می کنند، و بنابراین مادر و کودک یا کودکان بعد ازظهر را با هم صرف کارهای مدرسه می کنند. والدین آدم سختگیری هستند. خانه هیچ فراغتی را برای کودک فراهم نمی کند. دردها، تنش‌ها، حتی تعلیل جسمی عصبی علل نگرانی در آلمان هستند، اما بیشتر روز کودک تحت چنین فشاری سپری می‌شود. و هر چیزی ممکن است دوباره در غروب مرور شود. هنگامیکه پدر باز می گردد (به جز ساعتهای درگیر، تکالیف در ژاپن هم چنین است). همانطور که ما در نکته‌هایمان راجع به طرحهای خانه و مسکن در دیگر فرهنگ‌ها مشخص کردیم، طرح فیزیکی خانه آلمانی همچنین به نظر می‌رسد بسیاری از ارزش‌های فرهنگی را منعکس می کند. خانه‌ی ایده‌آل آلمانی هال یا سرسرایی دارد که مهمانان را بدون اینکه آنها را وارد اتاق خاصی کند و باعث سلب آسایش اعضای دیگر خانواده شود آنها را به داخل راهنمایی می کند. اتاق نشمین (ohnisimmer)، رسمی‌ترین اتاق در خانه است و شباهتهای

بسیاری بـا چنین اتـاقی در خانه‌هـایی که توصـیف کردیم دارد. (به جز مورد خـانه‌ی اجتماع محور در ایالات متحـده) هر آنچه که خـانواده به عنوان یـک میراث آبـا و اجـدادی در نظر می گیرنـد اینجـا است. یـک طومـار دیواری که شـجره‌نامه خانوادگی را نشان می‌دهـد، یک مجسـمه آنتیک، یک پیانو، یک انجیل یا یک دیوار پر از کتاب. اگر کودکان خانواده به انـدازه‌ای بزرگ باشـند که آرام بنشـینند، آنها فوراً به آنجا می‌آینـد و با میهمانان احوال پرسـی می کننـد و مدتی برای ملاقات آنها می‌مانند. آنها وقتی مخاطب قرار می گیرنـد صـحبت می کننـد و آنها بایـد فقط دیـده شونـد و نباید حرفی بزنند. بنابراین رفتار آنها در اتاق نشـیمن کاملًا با رفتار بسیاری کودکان آمریکایی که می‌تواننـد به میان حرف بپرنـد و سـلام بگوینـد متفاوت است. همانطور که قبلًا مشـخص شـد، یک بالکن یا یک حیاط عقبی ممکن است همچنین مرکز فعالیت اجتماعی باشد، هر مسئله خصوصی پنهان از دید عمومی و پر از گلها، گارانتی‌هـای دیگر خلوت و حریم، بـا چین‌هـای ریز روی پنجره‌ها به وجود می‌آینـد، یا با چین‌های بازتر اما پرده‌های عمودی سـفید روشن. (همکار فرویـد، یک روانکاو معروف، تئودورریچ، همچنین در مورد اهمیت پرده‌ها مطالبی نوشـته‌اند. ریچ اشاره می کند که پرده‌ها یا چین‌ها اولین چیزی بودنـد که یک زن از یک خانه می‌خواست، و او این را با گرایش جنسـی به زن و حجب و حیا تفسیر می کند. حدس بهتر ممکن است به وسـیله ارزش‌های آلمانی خلوت زده شود). درهای بسـته و مبلمان سـنگین موضوعاتی هستند که به وسیله هال (Hall) و ادوارد (Edward) در کتـاب «بعـد پنهـان» کشـف شده‌انـد. او درهـای دوطرفه را که اغلب در ادارات و هتل‌ها استفاده می‌شوند به عنوان جستجوی آلمانی‌ها برای خلوت از طریق عایق‌بندی صدا و هم چنین موانع فیزیکی بیان می کند. در این جنبه از حس آلمـانی از خلوت در یک خانه یا اداره کاملًا با چیزی که در خانه‌های ژاپنی دیـدیم متفاوت است، جایی که درها و دیوارها نازکترین‌ها در جهان هسـتند. با وجود این، برای ایجاد خلوت و تعهدات به همسایگان الگوهای آلمانی و ژاپنی شباهتهای فوق‌العاده را نشان می‌دهند. هال همچنین مشاهده کرده است که مبلمان سـنگین آلمانی‌ها به نظر می‌آیند که نیاز به ثبات و امنیت را فراهم می کند که روابط اجتماعی در فاصـله قابل پذیرشـی باقی می‌مانند. سـرانجام ما ممکن است یک عنصر زندگی امروزی را که قبلاً ـ توصـیف نکرده‌ایم ذکر کنیم: اسـتفاده از تلفن، پروفسور مـاری بـادمی اشـاره کرده است که خانه‌هـای آلمانی که تلفن دارنـد، اسـتفاده از تلفن به نظر می‌رسد با الگوی کلی که در اینجا توصـیف شد مطابقت دارد. آلمانی‌های مسن‌تر به اینکه یک آیین مفصل اما غیر رسـمی اسـتفاده از تلفن را دنبال کننـد مفتخرند: صبح‌ها زمان مناسبی برای تلفن زدن به یک خانه است؛ تماس‌ها نباید وقت ظهر باشـد (زیرا ممکن است در غـذاخوردن وقفه ایجاد کنـد) و نبایـد در ساعات اولیه بعد از بعدازظهر هم تلفن کرد. (مردم ممکن است در خـواب باشـند): اواخر بعـداز ظهر منـاسب است نه در موقـع شـام: بعـد از شـام نیز منـاسب است و البته اگر خیلی دیر نباشـد تماس‌هـا نبایـد مزاحم خواب نیمه‌شب شونـد. ز) نتیجه‌گیری: در چنـدین توصـیف از خانه‌ها، هماهنگی بین قـدرت قوی مرکزی در خـانه و مجموعه‌ای از اشـکال که به نظر می‌رسـد به شـکل دادن و منظم کردن خـانواده کمک می کنـد وجود دارد. رسـمیت، تمایز آشـکار بین مهمان و اعضای خانواده، نگرانی مرتبط برای تحت تأثیر قراردادن مهمان، نقش رفتاری براساس سن و جنس و اسـتفاده مرتبط از اتاق‌های ویژه خانه: این جنبه‌ها که به نظر در توصـیف قبلی خانه بسـیار ثابت به نظر می‌رسـیدند، به وضوح در خانه اجتماع محور آمریکایی موجود است. چنین قیاسـی، برای هر آنچه که ارزشـمند است، نباید بین تفاوتهای مدرن و سـنتی درگیر شود. به هر حال، توصـیفات ما تعمداً مختصـر و ناکامل هستند به منظور توضیح و قیاس. شاید بهترین و باارزش‌ترین توصیف از هر خانه ترکیبی یـا حتی شـباهتهای آشـکارتر و تفاوتها هنگامیکه آنها را مقایسه می کنیم این‌ها نباشـند: شایـد این ممکن است خود روش و شـیوه و سبـک باشـد، خـانه را به عنوان یک نمونه کوچک از جامعه می‌بینیم؛ جایی که هر شخصـی ابتـدا یاد می گیرد که چگونه با اشـکال فرهنگی خویش ارتباط برقرار کنـد. ما بایـد به خانه‌هایمان مجـدداً فکر کنیم و به بهترین شـکل مکان، زمان، چگونگی و کسـی که ابتـدا به مـا ارتبـاط برقرار کردن را آموخت به یـاد آوریم. اکنون و نه تنهـا در ایالاـت متحـده، خاطرات شخصـی در مورد یک خانه نیست و این همچنین بسـیار با اهمیت است. یادداشـتها ۱- اظهـارات اخیر از سوی شـیگوتاهارا سـاکن اوزاکای ژاپن در یک نامه به

نشریه تایم (۲۴ سپتامبر ۱۹۷۳) ارائه شـد. او نوشت که تفـاوت شخصـی بین ژاپنیهـا و آمریکاییهـا در مقابل افزایش قیمتهای جـدید گوشت در هر کـدام از این کشورهـا وجود دارد. آمریکاییهـا بـا حفـاظت از کارهـا و مغازه‌هایشـان توسـط اسـلحه گرم در حقیقت خشونت و تجاوز را تجربه می‌کنند. اینجا در ژاپن، قیمتها نسبت به آمریکا سریعتر سر به فلک می‌کشند اما مردم هنوز ساکت هستند. به نظر می‌رسد مصـرف گوشت مردم نسبـت به مصـرف سبزیجات بیشتر شده است. مردم سـخت مشتاق خریدن گوشت هستند. ۲- چارلز ریچ، کتاب سبز آمریکایی، صـفحات ۲۳۵-۲۳۹- انتشارات (راندم هوس Random House)، نیویورک ۱۹۷۰ ۳- للاند رلف، مکاتبـات شخصـی- ما تشـکر می‌کنیم از دکتر گودوین بخاطر این مفهوم به جهت تفاسیر و عملکردهای درست ایشان. ۴- این مشاهدات توسط ماری بادامی و کارلین یوسف تهیه شده است. ۵- مکاتبات شخصی منبع:

John C. Condon and Fathi S. Yousef (۱۹۷۵) An Intercultural Communication, Bobbs-merrill - Company

* همشهری

گفتگوی فرهنگها

(ارتباطهای بین المللی در دنیای وابسته)

نویسنده :ریموند کوهن - تلخیص : محمود نجفی و مهدی ناطقی

ترجمه : محمد علی محمدی چاپ: موسسه چاپ و انتشارات آسـتان قدس رضوی (شـرکت به نشر) گفتـگوی فرهنـگها ریشه های فرهنگی گفتگو : تعریف گفتگو سیاسـی در مفهوم ارتبـاط بین دولتهـایی که می خواهنـد در مورد موضوع یـا موضوعـاتی که مورد توجه آنهاست به نتیجه مشترک دست یابنـد. اگر برای مذاکره سیاسـی طیفی در نظر بگیریم در یک طرف آن مذاکره تنها به عنوان تبـادل نظرات و طرف دیگر مـذاکره به معنـای تحمیل قهر سیاسـتهای خود است که یک طرف تلاش می کنـد تا نظراتش را به طور یـک جـانبه تحمیـل نمایـد. گفتگو رونـدی است که موجب تغییر روابـط ملتهـا از یک حالت به حالتی دیگر می شود. هماننـد آئین تشرف که به وسیله آنها جوامع تغییر و تحول افراد یا گروهها را از یک وضعیت به وضعیت دیگر جشن می گیرند. ماهیت فرهنگ : از میـان انبوه تعـاریفی که برای فرهنـگ در متون مختلف ارائه گردیـده است سه جنبه فرهنـگ مورد پـذیرش عامه قرار گرفته است. فرهنگ یک مفهوم کیفی است که به افراد مربوط نمی شود بلکه متعلق به اجتماع است که افراد آن را تشکیل می دهند و این امر از طریق فرهنگی شـدن و اجتماعی گشـتن افراد در جوامع مربوط به خود پدید می آید و نیز هر فرهنگ مجموعه ای منحصـر به فرد از نشـانه هـایی است که تمام جوانب زنـدگی را در بر می گیرد. مشـکلات روابط بین فرهنگی : تاثیر فرهنگ بر مـذاکره دو جانبه بین طرفین مذاکره کننده ای است که دارای اختلافات فرهنگی (در سـطح زبانی) می باشد این یک مساله ارزشهای نسبی است نه مطلق. متون فرآینـده ای در علوم اجتماعی اشاره دارند که ارتباطهای بین فرهنگی ممکن است از طریق مواجهه دیدگاههای مخالف نه تنها دربـاره نقش زبـان و اشـارات غیرکلامـی بلکه دربـاره مـاهیت و ارزش روابـط اجتمـاعی تحت تـاثیر قرار گیرد و حتی دچار اختلال گردد. ماری استرازار تاثیرات عوامل بین فرهنگی بر مـذاکرات قرارداد صـلح سال ۱۹۵۱ سانفرانسیسـکو بین ایالات متحده و ژاپن را مورد مطـالعه و بررسـی قرار داده است. (سازگـاری نسـبت به محیط اطرافشان بـدون شـکوه و شـکایت و سلسـله مراتب در زنـدگی اجتمـاعی و آشـنایی آنـان بـا روابـط و دیـدگاههای خوشبینـانه و کـاربردی آمریکاییهـا نسـبت به طبیعت، منفعت طلبی در روابـط. تفـاوتهـای بیـن فرهنگی چهـارچوب نظری : اسـتفاده از الگـوی سزالی بـا کمی تغییر در ایـن الگـو می توانـد زیربنـای نظری جهت مطالعه و تحقیق.اگر بپـذیریم که در ارتباط متقابلی (تبادل پیامها، یا به تعبیر دقیقتر، پیشـنهادها) در بطن مذاکره وجود دارد نتیجه آن خواهد بود که مذاکره را می توان یک مورد خاص از ارتباطها به حساب آورد. نقطه عزیمت سـزایی تمایز بین شـکل یا شیوه ارسال

پیام یـا محتوی و معنی آن پیـام می باشـد اسـتفاده مـدرن ما از فن آوری و کاربرد واژهای فنی (ماننـد: بیت یا بسـته های اطلاعاتی) ممکن است منجر به نتایـج وسوسه انگیز امـا فریبنـده ای شود مبنی بر این که ارتباطهـا فقط مسـتلزم انتقال بسـته های غیرقابل خدشـه اطلاعات (ماننـد: توپهای بسـیار زیاد بیلیارد) از سوی فرسـتنده به گیرنده می باشد. براین اساس احتمالاً عامل مهم در اصـلاح درک یکدیگر خصوصـیات فیزیکی یک پیام می باشد مشـکل این مقایسه این است که از مساله رمزگشایی یا بیرون کشیدن پیام از داخل پوسـته آن به منظور کسب معنای اصلی چشم پوشی می‌کند به عبارت دیگر محتوای پیامی که توسط فرستنده رمزگذاری شده است باید با محتوایی که دریافت کننده از رمزگشایی آن بدست آورد تطابق داشـته باشد. سـزالی نشان می دهد که چگونه تستهای فوری کلمـات می توانـد تفاوتهـای بین فرهنگی معـانی و مفاهیم واژه های کلیـدی را نشان دهـد. عادات و صـفات فردگرا و وابسـته گرا : تضادهای اساسی که در بحث سزالی درباره فساد از قبیل تضادهای بین فردگرایی و عادات و رسوم مبتنی بر جامعه گرایی، اشتراکی گری یـا خویشاونـدی نقطه خوبی جهت آغـاز است. (گیرت هـا فسـتد) در مطالعه دایره المعارفی خود به نام تاثیر فرهنگهای ملی بر مـدیریت شواهـد قابل توجهی را مبنی بر این که بسـیاری از جنبه های رفتاری و سازمانی را می توان حول این دو قطب دسـته بنـدی نمود ارائه می دهـد. نقشـهای متضـاد زبـان : تضـاد غربیها و غیر غربیها در اسـتفاده از زبان مسـتقیما از تمایز میان فردگرایی و جامعه گرایی ناشـی می شود دارای مفـاهیم دیریـابی در ارتباطهـای درون فرهنگی می باشـد. ارتباطهـا بـا پیوسـتگی بالا عوامل کلیـدی در اخلاـق اجتمـاعی هماننـد حفـظ آبروی فردی و گروهی همراه می باشـد یک فرهنگ با پیوسـتگی بالا به طور ضـمنی و غیرمسـتقیم ارتبـاط برقرار می سازد نه به صورت مسـتقیم بافتی که پیام در آن فرسـتاده می شود. مفهوم تک زمانی در برابر مفهوم چنـد زمانی : اغلب داوریهـای راهبردی و تـاکتیکی براسـاس نظریه هـای درباره تاریـخ، رسـیدن موعـد مقرر، در نظر گرفتن زمان، در نظر داشـتن لحظه و مـدت زمـان بنا می شونـد. مهمترین و ضـد ویترین فعالیت ارتباطهای انسانی است و آرامش یک ارزش مهم تلقی می شود. چه چیز قابـل گفتگـو است ؟ در ورای هر مـذاکره ای یـک توافـق اولیه مبنی بر انجـام مـذاکره وجـود دارد. اگر روابـط گسـترده تر مـذاکره را تجویز نکند و طرفین در به بحث گذاردن موضوعی مشـخص به توافق نرسـیده باشد هیچ مذاکره‌ای بر سـر جزئیات انجام نخواهد شد. قبل از مشـخص نمودن روال و نحوه مذاکره لازم است که حوزه‌های تابو و خط قرمز در فرهنگها مورد تامل قرار گیرد. متاسفانه بعضی از مقامات آمریکایی و نمایندگان مردم برداشت خود را از برتری خیلی روشن و واضح ابراز داشته اند به عنوان مثال جورج شولـتز وزیر برنـامه و بودجه دولت نیکسون، در ملاقـاتی که در سـال ۱۹۷۰ بین آرمین میـد سـفیر آمریکا در توکیو و کیچی میـازاوا وزیر صـنایع و تجـارت بین المللی ژاپن انجـام شـد حضور داشت او می گویـد میـد آنچنـان بـا اوقات تلخی و رفتار تهاجمی برخـورد می کرد کـه وزیر ژاپنی تهدیـد بـه ترک جلسه نمـود. غرور و منزلت : مـانع عمـده در مـذاکرات ممکن است در بعضـی از برداشت ها از رونـد مـذاکرات نباشد بلکه به طور کلی در عدم توانایی طرفین در گرد آمدن بر سـر میز مذاکره و یا ناتوانی در آغاز مـوفقیت آمیز مـذاکره، پس از گرد آمـدن، باشـد. از طرف دیگر تعـدادی از مواردی که در این تحقیق مورد مطـالعه قرار گرفته اند نشان می دهد که مذاکرات اغلب به خاطر دلایل ذهنی متوقف گشـته است. زمان و همچنین مسـئولان و رهبران هندی از توهینهایی که به صورت واقعی یـا به صورت توهمی نسبت به حیثیت و منزلت ملی آنهـا شـده دچـار سوءظن می باشـد کـارگزار ارشـد نظری مخـالف دارد مسـاله دهلی که بـا نوعی (انگلو فیـل عامیـانه) به دیپلماتهای آمریکایی به دیـده تحقیر می نگرد. بعضـی از کارگزارها مجموعه ویژگیهـای این رفتـار ریشه در (سـندرم کریشـنامنون) (وزیر دفـاع تنـدخوی هنـد) دارد که ترکیبی از غرور نخوت همراه با حساسـیت فوق العـاده می باشـد تردیـد نسـبت به توانـایی فکری آنهـا و هر گونه نشانه ای از غرور و نخوت در روابط منجر به ابعاد حالتی انفجاری خواهـد شـد توجه به این که ظواهر بیرونی رعایت برابری بایـد با وسواس مورد احترام قرار گیرد امری فراگیر و همه جایی می باشـد. حق حاکمیت : فرهنگ نه تنها در شیوه ای که یک جامعه حیات و وجود خود را بر آن اساس سامان می دهد بلکه در چگونگی اولویت بنـدی اهـداف و ارزشـهایی که جامعی خواهـد به آنها دست یابد و یا از آنها دفاع نماید نیز تجلی می یابد این

ساختار است که به طور اساسی مشخص می کند جامعه ای که آماده مذاکرات شده است چه جامعه ای می باشد هر کشوری که مورد مطالعه قرار گرفته خط قرمزهایی برای خود دارد. فرهنگهای جمع گرا به مسائل حق حاکمیت و مقام و منزلت و غرور ملی همان اهمیتی را می دهند که به مسائل مقام و منزلت فردی خود می دهند به همین صورت ممکن است ظاهر بر محتوا سایه بیفکند و سرانجام تمام ملتهایی که مورد بحث قرار گرفتند تحولات زیادی را طی نموده اند و در تلاش عمومی خود برای مدرنیزه شدن و همپایی با غرب کاوشهای روحی سختی را انجام داده اند. دولت ها مجبورند که مسائل دردآوری را در زمینه درستی یا نادرستی اعتقادات سنتی مطرح نمایند و ببینند که ارزشهای مورد احترام آنها از سوی موجهای غیرقابل مقاومت غربی شدن تهدید قرار گرفته اند. طراحی جزئیات برنامه گفتگو : مراحل قبل از مذاکره :پنج مرحله اساسی دلایل فنی مذاکرات به عنوان روش سازماندهی می باشد:۱- مراحل قبل از مذاکره۲- آغاز مذاکره ۳- وسط مذاکره ۴- پایان مذاکره ۵- به بارنشستناولین مرحله آماده سازی مذاکرات است طی سالهای اخیر ایده (پیش از مذاکره) که تلاش جهت فائق آمدن بر موانع اصولی مذاکرات می باشد مورد تاکید قرار گرفته است . به عنوان مثال در مذاکرات کانال پاناما و مذاکرات اعراب و اسرائیل برای رئیس جمهور جانسون و رئیس جمهور سادات پذیرش نشست و گفتگو با طرفهای خود واقعا مشکل و عذاب آور بود.مرحله آغازین زمانی که یک یا چند طرف ، مذاکره را به عنوان یک گزینه در سیاست خود به حساب می آورند و این تلقی را به طرف دیگر انتقال می دهند. این تعریف شامل تحولات داخلی وخارجی فی ما بینی طرفینی است که شامل تمامی سیاستهای داخلی و تصمیم گیریها در سیاست خارجی و تعالی دیدگاه های عمومی شود.به وجود آوردن رابطه شخصی یکی ازمسائلی است که در تار و پود مذاکرات و فرهنگهای بهم پیوسته و وابسته وجود دارد .جلوگیری از غافلگیری:فرهنگهای با پیوستگی بالا فرهنگهای خجالتی نیز هستند . برجستگی شخصیت شهرت و افتخار مهمترین چیزهایی می باشد و جلوه های بیرونی و ظواهر امر باید به هر قیمتی حفظ شوند.یک مذاکره ایده آل مذاکره ای است که هر حرکت آن پیش بینی شده باشد و از قبل برنامه ریزی شده باشد .به کار گرفتن گفتگوهای غیر رسمی قبل از ملاقاتهای رسمی به منظور جمع آوری اطلاعات در باره نیازها و دیدگاههای طرف مقابل می باشد (آزمایش آب) طبق سنت ژاپنی جهت توانمند شدن از طریق ایجاد آمادگی برای یک پیشنهاد است که از سنت غربی واقع بین تر می باشد زیرا نیازهای هر دو طرف را لحاظ می نماید.بگذارید مشاجرات آغاز گردد:با آغاز رسمی مذاکرات تفاوتها و تضاد های بین الگوهای فردگرا و الگوهای وابسته گرا شروع به تاثیر گذاردن عمل می کنند در سطوح نظری و عملی و همچنین تاکتیکهای دو گانگی ظاهرمی شوند.تصور موضوع اخلاقی برتر برای خود:یکی از نتایج آن است که فرد خورد را در آغاز کار به عنوان طرفی که از لحاظ اخلاقی لطمه دیده است و مستحق فریادرسی است نشان می دهد کشورهای جهان سوم که اغلب از قدرت اقتصادی و نظامی بالایی در مذاکرات خود با ایالات متحده برخوردار نمی باشند آموخته اند که وجدان و اخلاق پروتستانی کشورهای شمال اروپا توسط آمریکا (و کانادا) به ارث برده شده است این امر برای آنها اهرم نفوذی مؤثری فراهم آورده است. آنها از موضوع اخلاقی بالا و خشم ناشی از اعتقاد به درستکاری خود می توانند سخنان بلیغ و آتشین خود را متوجه مواضع اخلاقی مشخص شده آمریکا نمائید. تاکتیکها و بازیگران : چانه زدن : مجموعه ای از ارزشهای بازی تیمی، بازی نمودن براساس قواعد حاکم بر آن، جوانمردی، شجاعت و تلاش و نظم می باشد مبارزه ورزشی امری جالب و برانگیزنده است. زیرا ارزش برتر (در معنای اصیل یونانی به معنای مهارت فرد در انجام کار خود) پاداش مناسب خود را به دست می آورد اما استعاره بازار که مکمل استعاره آرمانی رقابت ورزشی است از قدرتی برابر با آن برخوردار می باشد. یک نوع مذاکره مدل سابق (بازار عربی) است پیش از چانه زنی تشریفات دقیق و مفصلی انجام می گیرد چای یا قهوه زیادی نوشیده می شود و تبادل علائق اجتماعی به جهت ایجاد رابطه دوستانه صورت می پذیرد. این دو مدل افراطی سوق و بدوی (خریدن قالی) و امتناع از چانه زدن بر سر موضوعات مربوط به جایگاه و منزلت و همچنین اصول والا- یک چانه زدن دیپلماتیک برای آشتی دادن موضعهای مخالف وجود دارد که ما آن را مدل (طبیعی) می نمایم و عبارت است از جستجو جهت

یـافتن یک نظریه مشترک درباره یک موضوع . آرامترین وضـعیت در برخوردهای بین فرهنگی در مرحله میانی است که یک عـدم توافق بین مـذاکره کننـده بـا پیوسـتگی بالاـ بـا مـذاکره کننـده بـا پیوسـتگی پـایین بر سـر ادعاهای متقابل جوانمردی (و همراه با آن گـذشت) و قدرت (و همراه با آن حسادت) وجود دارد. خوی و رفتار مسئولان : تأثیر حیاتی فرهنگ بر معیارها و رفتارهای سیاسـی باید حداقل در زمان انتشار کتاب فورتس و ایوانس- پریچارد در زمینه مردم شناسـی کلاسـیک به نام سیسـتمهای سیاسـی آفریقایی روشن شده باشد. گر چه بنا به دلایلی کوته نظری آمادمیک دانشـمندان علوم سیاسـی به طور گسترده ای بصیرتهای مربوط به مردم شناسـی را کتمان می نمودند. مکتب فرهنگ سیاسی از کلمه فرهنگ استفاده نموده است اما به معنای محدود و خاص آن که بیشتر به مفهوم مطالعه نهادها و دیـدگاههای بین المللی است تا بررسـی ارتباط ارگانیک رفتار سیاسـی با فرهنگسـتان طور که توسط مردم شناسان درک می شود تنها در سالهای اخیر دانشـمندان علوم سیاسـی طی مطالعات دانشـگاهی و مـدیریتی شـروع به درک این نکته نموده انـد که رفتار هم در سازمانهای عمومی و هم در سازمانهای خصوص به سادگی یک جلوه از فرهنگ عمومی می باشـد نتیجه منطقی این است که مسائل ارتباطات بین فرهنگی می توانـد بر روابط بین المللی که مسـتلزم وزارتهای خارجه، بازرگانی و دفاع می باشد به همان اندازه همکاریهای تجاری تأثیرگذار باشد. نتها و روشـهای اجرایی اداری و ملی جزو ضروریات است هر تلاش جهت طرح انتظـارات وابسـته به فرهنـگ برای طرف مقابل فقط مسائل را پیچیـده تر و به هم ریخته تر می نمایـد. سـئوال مهم این است که دولت تـا چه حـد به گروه مـذاکره کننـده خود آزادی عمل داده است. مـذاکره کننـدگان آمریکایی در مقایسه با کشورهایی که از پیوسـتگی فوق العـاده پـائینی برخوردارنـد، هماننـد اسـرائیل، وسـعت عمل زیادی ندارنـد. تناقضـی که در برخورد با دولتهای بسـیار متمرکز گرا وجـود دارد خطر دست کم گرفتن قـدرت نظـام اداری می باشـد در مورد مسـائلی که به نظرات شخصـی رئیس اجرایی مملکت ارتباطی ندارنـد نظام اداری هنوز نقش تعیین کننـده ای ایفا می نمایـد.در مطالعاتی که توسط دو متخصـص هنـدی در سال ۱۹۸۸ بر روی اخلاقیـات اداری هنر صورت گرفته است عـدم توافق رونـدها و اصول مـدیریتی آمریکـا و جوامع بـا پیوسـتگی بالا را بـدون در نظر گرفتن ویژگیهـای خـارجی نشـان داد نقطه عزیمت این محققان پافشاری آنها بر این است که جهت درک نظام اداری هنر باید روابط نمادین آن را با فرهنگ هنرمند نظر قرار داد. مقامات یا باید به پیشـینه فرهنگی خود وابسته و یا باید ریسک مخالفت اجتماعی را بپذیرنـد. زمان در مرحله میانی مـذاکرات از اهمیت حیاتی برخوردار است. پیشـنهادهای اولیه بایـد ارائه شود و در دوره هـای بعـدی مـذاکرات این پیشـنهادها پیگیری شونـد. آنچه که هر کس در این زمـان می خواهـد بدانـد عمـق مواضع حریف است. صـداها- نشـانه هـا- سـکوت : مهمترین ویژگی بارز شـیوه مـذاکره کردن آمریکایی از دیـدگاه یک ناظر از جامعه با پیوسـتگی بالا قانونگرایی آن در غالب پیوستگی پائین می باشد. این شیوه تکیه زیادی بر امتناع از طریق ارائه مدرک قانع کننده دارد گاهی اوقات ممکن است احساسـات بـا هـدف صـحنه سـازی به شـکل قابـل توجهی تریک شود تا احساس محکومیت، آزاردگی و رنجش را به دیگران منتقل نماید اما معمولاً از آن به عنوان امری نابجا و حتی بر یاد می شود. تأکید زیادی بر روند کار به طریقی منطبق بر قانون حتی بـا صـرف مـال فراوان می باشـد این روش تـأثیر گسترده ای بر رفتـار مـذاکره، به عنوان فعـالیتی که ساختار محکمی برخوردار است. و از قوانین سـخت اما پنهان در رونـد کاری خود پیروی می کنـد می گـذارد. قانون گرایی افراطی اغلب یک عنصـر جزمی و مانع آفرین در مناسـبات اساسـی سیاسـی می باشـند. مباحث تحریک کننـده : در تست مذاکره حقوقی نقش مهمی برای انجام امتناع جـدلی لحـاظ می شود و چنین بحثهـایی جهت یـک دادگـاه حقوقی و با یک مناقشه مناسب می باشـند. اعتقاد عمیق وجود دارد که مردم متمـدنی که دارای نیت خیر هسـتند در برابر منطق تسـلیم می باشـند و بایـد تلاـش کننـد تا یکـدیگر را براساس قوانین مشـروع گفتمـان امتناع نماینـد. از مـذاکره کننـدگان انتظار می رود که هماننـد وکلای مـدافع یک زمینه منطقی برای دیـدگاههایشان ایجاد نماینـد تا براساس شواهـد و مسـتندات قابل قبولی هماننـد واقعیتهای موجود، منافع متقابل، نتایـج قابل پیش بینی، تساوی و بخصوص اصول قانونی، حقوقی موجود و سوابق مربوطه عمل نمایند. بحثهای جدلی یکی از ویژگیهای خاص تمدن آنگلو ساکسون می باشد

که در حقیقت در تاریخ حکومت پارلمانی و حاکمیت قانون و ثبات داخلی ریشه دارد. در خارج از دنیای انگلیسی زبانان این شرایط به ندرت برای مدت طولانی وجود داشته است. بنابراین گر چه واضح است که مذاکره کنندگان باید با روش عقلانی در پی امتناع یکدیگر باشند اما حتی یک واکنش یک لحظه ای هم که ناشی از تفاوتهای بین فرهنگی باشد موجب می شود احتیاط را از دست ندهیم و هیچ چیز را مسلم فرض نکنیم. ادموند گلن هشداری دهد که فرهنگهای مختلف به روشهای مختلف استدلال می کنند – بعضی استقرایی– بعضی قیاسی و بعضی احساسی. بیزاری از پاسخ منفی : کاربردهای مخالف و متضاد زبان از سوی آمریکاییها و طرف مذاکره کننده با پیوستگی بالاـ زمینه‌هایی را برای سوء تفاهم فراهم آورده است گر چه این امر را نباید زیاد بزرگ نمود و اغلب اوقات طرفین همدیگر را درک می کنند. در فرهنگ رک و پوست کنده گویی آمریکایی زبان اساساً ابزار کاربردی جهت انتقال اطلاعات می باشد. امام برای اعضای جوامع کمر و زبان نقش ثانونی مهمی در جهت ایجاد روابط اجتماعی و تسهیل نمودن و هماهنگ ساختن روابط شخصی خصیصه مهم مذاکره کنندگانی که از پیوستگی بالاـ و ذهنی جمع گرا برخوردار می باشد تنفر از نفی است آنها همیشه از مخالفت مستقیم پرهیز دارند. برای افراد با پیوستگی بالا موافقت نمودن همیشه آسانتر از مخالفت کردن می باشد آنان هنگامی که با درخواست مصرانه و نامطلوبی مواجه می شوند مهمترین راه برای خروج از این شرایط ناخوشایند را مطرح نمودن (الزامات اجتماعی) می دانند بنابراین در یک مواجهه بین فرهنگی مسئولیت سوء تفاهم ممکن است فقط متوجه فرهنگها نباشد بلکه متوجه مذاکره کنندگانی هم باشد که نتوانسته اند درباره ماهیت پاسخ که با درنگ همراه است وثوق انگیز نیست به نتایج درستی برسند. صراحت در مقابل عدم صراحت : فرهنگهایی که پیوستگی بالایی برخوردارند تمایل و رغبت نسبتاً مشخصی به شیوه های تلویحی و در لفافه مذاکره نمودن به همراه، عدم تمایل نسبت به نشان دادن مخالفت و تضاد مستقیم خود دارند. هر دو این وضعیت دارای انگیزه زیربنایی مشابهی می باشند. تمایل به پرهیز از بیان تند و قاطع مطلب، حفظ هماهنگی و حفظ آبروی طرف مذاکره کنند. ارتباطهای غیرکلامی : ارتباطهای غیرکلامی قسمت عمده ای از رفتار بشر را در بر می گیرد که شامل بیانات چهره ای، اشارات، ارتباطهای بدنی حرکات و استفاده از فضا و لباسهای محلی در مراسم و غیره می باشد. همانند زبان این ارتباطها یک پدیده جهانی یا تنوع گسترده محلی می باشد. تحت فشار : بازی پایانی اول: مرحله پایانی یک مذاکره می تواند به روشهای مختلف صورت پذیرد. زارتمان و برمن آن را زمانی می دانند که مذاکره کنندگان از مرحله تدوین اصول کلی می گذرند و به تصیل به توافقهای جزئی می‌پردازند قبل از این که مرحله رخ دهد (نقطه عطفی از جدبت) وجود دارد. به طور کلی ما می توانیم قبول کنیم که بازی پایانی مرحله سازند یک مذاکره است که بعد اط طی نمودن پیشرفتهای قبلی حاصل شده و موانع بر طرف گردیده است. در این مرحله موافقت شکل نهایی خواهد را می گیرد. زمانی که این مرحله حساس فرا می رسند فلسفه های مذاکره جوامع با پیوستگی بالا و یا با پیوستگی پائین جهت مصالحه نهایی به کنار گذارده می شوند. اعطای بی جا و غیر ضروری امتیاز باعث به هم خوردن تعامل امتیازات طرف مخالف می شود آنچه اعطا شده است نمی شود لغو نمود. موانع نهایی باید به صورتی بر طرف گردند که آنچه را تاکنون به دست آمده و در حقیقت هدفهای سیاسی وسیعتری را مختل نسازد. شکستن بن بست : بعضی از مذاکره کنندگان نسبتاً آهسته عمل می کنند. تعداد بسیاری گرفتار عدم آمادگی می شوند. در اکمن و همکارانش بن بستها را ناشی از (نبود هماهنگی میان نمایندگان در زمینه اولویتها یا هدفها، در عملکردها و نحوه سخن گفتن در مذاکره می دانند). مذاکره کنندگان باید انتخاب سختی داشته باشند باید نیازهای طرف مقابل را مورد توجه قرار دهند و بر مشکلات فائق آیند یا شکست را بپذیرند. شکستن بن بستها یکی از آزمایشهای کلیدی است که در برابر مذاکره کنندگان وجود دارد این کار را به چند طریق می توان انجام داد. راه حلهای زنجیره ای که با پشت سر نهادن موانع، بالا بردن سطح گفتگوها برای ایجاد تحرک سیاسی یا تغییر دادن چهارچوب مذاکرات به شکل دیگر عمل می کند. مکانیسمها پل زدن ممکن است تسهیل کننده موافقت از طریق اتخاذ نمودن تدابیر موقتی یا دوره‌های دراز مدت اجرایی آن باشد. طبق گفته دیوید نیوسام : عجله و بی پروایی نه

تنها اهانت است بلکه به از دست رفتن احترام و حرمت مذاکره کننده ای که نمی تواند خود را کنترل نماید منجر می شود البته این امر گاهی، بنا به اهداف نمایشی، به صورت برافروختگیهای حساب شده نمود می یابد. فشارهایی جهت تسویه حساب : همانطور که دورنمای موفقیت یا شکست ظاهر می شود فشارهایی از طریق منافع داخلی و از سوی حریف- و بخصوص در مذاکراتی که از حساسیت بالایی برخوردار می باشد از سوی گردهمایی سیاسی و مطبوعاتی- صورت می پذیرد. تحت فشار این مواجهه و تقابل جدی جرأت و اعصاب مذاکره کنندگان تا در حد ممکن مورد آزمایش قرار می گیرد در این جا شخصیت افراد مهم است اما علاوه بر این، ابتکارات و نظریه های یک گروه در معرض آزمایش قرار می گیرد. آبرو و ظواهر امر :ظواهر بیرونی : در فرهنگهای خجالتی مانند مصر و دیگر جوامع اشتراکی و به هم پیوسته که این جا مورد بحث قرار گرفتند ظواهر بیرونی به اندازه خود مفاد قرار داد مهم است. یک ضرب المثل مصری است که می گوید (بگذار خرمنت بزرگ دیده شود، مباد دشمنی شاد شود) اگر زجر بکشید ولی دیگران فکر کنند که شما خشنود هستید بهتر است از این که یک ضعف تحقیر کننده ای را بر ملا سازد. مذاکره کنندگان جوامعی که از پیوستگی پائین برخوردارند ممکن است درک این فلسفه در زندگی آنها مشکل باشد زیرا ماوراء مفهوم فردگرایی غربی قرار می گیرد. با وجود این از دید طرفهای مذاکره کنندشان از جوامع با پیوستگی بالا جهت این که توافقی مورد قبول باشد باید توافق نه تنها خوب باشد بلکه باید خوب هم به نظر برسد. در حقیقت همان طور که خواهیم دید برخورد درست ممکن است موجب پذیرش چیزی شود که بدون آن غیر قابل پذیرش می بود. استلاتینگ تومی و مارک کول در تحقیقاتشان در مورد نقش آبرو در مذاکرات بحث می کنند که مذاکره کنندگان که از فرهنگهای فردگرا می باشند آبروریزی را می پذیرد. حصول توافق (یعنی توزیع مساوی منافع برای دو طرف تحت شرایطی خاص) به علت این که نتیجه موفقیت آمیز یک مذاکره به خودی خود مورد توجه زیادی باشد از دست رفتن حیثیت و پریتیژ که احتمالاً واژه بهتری از آبرو در این متن باشد بیشتر از شکست خوردن در حل یک مساله ناشی می شود تا از یک اشتباه جزیی در قرارداد نهایی ناشی می شود. از این رو، وسوسه باور نمودن این که هر گونه توافقی بهتر از این است که اصلاً توافقی صورت نپذیرد وجود دارد. حق تقدم و منزلت به طور اجتناب ناپذیری مکانیسم گفتگوها (شکل مذاکره) و نتیجه مذاکره را تحت الشعاع قرار می دهد برای کشورهای غیرغربی مذاکره با کشور قدرتمند آمریکا به صورت بالقوه مستعد چالشهایی در مورد غرور ملی و جایگاه حیثیتی می باشد وقتی موضوعاتی احساس برانگیز مانند حاکمیت، استقلال و دفاع از ارزشهای سنتی در مواجهه با مدرنیته قرار است مورد بحث قرار گیرند. شکلهای یک توافق : تفاهماهای بین المللی به اشکال و اندازه های گوناگونی نمود می یابد. از قراردادهای نگاشته شده با درجات مختلف خاص بودن عمومیت داشتن و رسمی بودن در قالب نامه های یکسو اشتیاق آمیز (توافقات ثرافتمندانه) شفاهی و قولهای غیر رسمیتر گرفته یا بیانیه های یکطرفه، نه مخالف، که حاوی (آرزوها و خواسته ها) می باشند. عنوان توافق- قرارداد، معاهده میثاق، توافقنامه و غیره- تفاوتی در ویژگیهای الزام آمد آن در حقوق بین المللی ایجاد نمی کند. قولها و تفاهمهای غیر رسمی و نانوشته به عنوان راه حل مناسب در ارتباطهای در حال انجام دیپلماسی پذیرفته هستند. اما شکل ناخوشایندی از بیان نتیجه یک مذاکره به حساب می آید انواع دیگر توافق مانند اعلامیه و بیانیه یکطرفه بیشتر یک التزام اخلاقی و سیاسی به وجود می آورد هر چند که در یک محکمه قانونی الزام آور نیست. همکاریهای نظامی حوزه کاری می باشد که دارای حساسیت زیادی است و باعث بروز مسائلی بالقوه ای در زمینه حاکمیت، استقلال و هم پیمانی می شود. چه موقع یک توافق یک توافق است ؟ مرزهای مبهم : زمانی که توافقی که خود به خود صورت گرفته نتایج نامطلوبی از خود برجای می گذرد این امر ناشی از این که طرفهایی از جوامع با پیوستگی بالا به تعهدات خود عمل ننموده اند و یا حداقل این طور به نظر می رسد. طبق مفهوم قوی و نافذ غربی- از مذاکره، یک مذاکره موفق لزوماً همگرایی بر یک توافق است که اجرا در پی دارد. اگر توافقی در کار نیست یا باید گفتگوها را قطع نموده و یا گفتگو را به نتیجه رساند. می توان نتیجه گرفت : که در حالی که مذاکره کنندگان با پیوستگی پایین بر مذاکره همراه با ایمان و اعتقاد درست و

پای بنـدی دینی به اجرای مفاد یک قرارداد تأکیـد دارنـد مـذاکره کننـدگان با پیوسـتگی بالا به حفظ روابط- که هر مـذاکره ای را شامل می شود- براساس اخلاص و نیت خیر تأکیـد می کننـد. در جسـتجوی همـاهنـگی : نتایـج : فرهنگ را (جنبه ناپیـدا که ظاهراً دیـده نمی شود می نامند با وجود این، فرهنگ تأثیر قرار گیرد و نافذ بر رفتار، گروهها و جوامع دارد. وقتی کسانی که با یکدیگر به گفتگو می پردازند تلاش می نمایند تا پیامهایی از طریق ظرفیتهای فرهنگی و زبان شـناختی منتقل نمایند سخنان بی ربط مطرح نمی گردد و گفتگـو منحرف و تحریف نمی شود. این که مـذاکرات بین المللی از سوی بسـیاری از دانشـمندان علوم سیاسـی آشـکارا یا ضمنی از این گرایش عمومی مسـتثنا می شود به اندازه کافی تعجب آور است. با وجود آن فعالیتهای کمی به اندازه مذاکره نیازمند هماهنگ نمودن تحرکات، اصول، قواعد و مفاهیم در بین طرفهای ذینفع می باشد. در حقیقت در مواردی که مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. که شامل ایالات متحده و پنج کشور غیراروپایی می شد مشـخص گردید که اختلافات بین فرهنگی ممکن است شدیداً رفتـار و نتایـج این گونه گفتگوهـا را تحت تـأثیر قرار دهـد. عوامـل فرهنگی معمولاً خود به خود قطعی و جزئی نیسـتند بلکه توسـط عوامل موقعیتی بزرگ و پراهمیت می شوند. رایج ترین نتیجه سوء تفاهمات بین فرهنگی که ما دیدیم این است که اختلافات نه تنها رویایی نیسـتند و واقعی می باشند بلکه مهلک و مخرب نیز هستند. تأثیر فزاینده ای بعد از مذاکرات بلافاصله ایجاد می شود و باعث از دست رفتن اعتمـاد و لطمه دیـدن روابـط گسـترده تر می شود. اگر اختلافـات بین فرهنگی می توانـد به رابطه ای لطمه برسانـد بر عکس آن هم می تواند صـحیح باشد. اگر منافع مشترک در رسیدن به یک توافق و روابطی سالم بعد از حصول توافق وجود نداشته باشـد هیـچ مقداری از حساسیت های بین فرهنگی مؤثر نخواهد بود. البته ممکن است بر برجسـتگی فردی در امور بین المللی خیلی تأکید شود. به طور کلی هداست مسـتمر سـیاست خارجی در دست مقامات و سازمانهای بسیار زیادی است و رهبران ملی و مقامات بلنـد پـایه فقط به طور متفاوت درگیر آن می باشـند با وجود این مشورت در سـطوح عالی نقش بسـزایی ایفاد می نمایـد. روابط بین سران دولتها و وزاری خارجه اطلاعاتی را به صورت موثق و صـحیح در دسترس دولتها قرار می‌دهـد. تعهداتی ایجاد می شود جهت گیریهایی مشـخص می شود و دسـتورالعملهایی تنظیم می گردد جایی که این روابط سادگی و راحتی امکان پذیر است ممکن است امکان بر طرف شدن اختلافات غیر قابل حل وجود نداشـته باشد. اما می توان از سوءتفاهم نسبت به مقاصد یکدیگر و پیچیدگیهای زیاد پرهیز کرد. علاوه بر این بدون کانالهای باز ارتباطی فرصتها جهت مشخص نمودن منافع مشترک ممکن است از دست برود.

مدیران و شناخت تفاوتهای فرهنگی

محمدصادق حسن زاده - حسن اکبری

چکیـدهاگر به زنـدگی روزانه افراد نگـاه شود، بخش عمـده ای از فعالیتهـای روزمره آنها را ارتباطات تشـکیل می دهـد و می توان گفت که بدون ارتباطات، زندگی برای بشر غیرممکن است.

در جهـانی که در آن سازمانهـا و افراد پر از پیچیـدگی و تنوع به سـر می برنـد به طبع کسـانی در این محیط پیچیـده می تواننـد باقی بمانند که خود را با شرایط پیچیده محیطی منطبق کنند. طبیعتاً برقراری ارتباط موثر نقش موثر در انطباق سازمانها با محیط خود دارد و وظایف مـدیریت اعم از برنامه ریزی، سازمانـدهی، هـدایت و کنترل سازمان بدون وجود یک سیسـتـــم ارتباطـی موثر قابل تحقق نیست و می تـوان گفت بسـیاری از مشـکلات اجتمـاعی و سازمـانی که در جوامع وجود دارد از ضـعف ارتباطـات شـکل می گیرد. فرایند ارتباطات وقتی پیچیده می شود که طرفین برقرارکننده ارتباطات به فرهنگها و گروههای زبانی متفاوت تعلق داشـته باشد، زیرا روشی که مردم توسط آن ارتباط برقرار می کنند از جامعه ای به جامعه دیگرمتفاوت است.SANYAL ۲۰۰۱ P۶۲)فرهنگ با زمینه بالاـ و پایینـاولین فردی که مطالعه بر روی فرهنگهای بازمینه بالا (HIGH CONTEXT CALTURE) و فرهنگهای با زمینه پایین (LOW CONTEXT CULTURE) را مطرح کرد هـال(۱۹۷۶) بود که معتقـد است فرهنگهـای بـا زمینه بالاـ متکی به اشـارات

غیرکلامی هستند. در مقابل در فرهنگهای با زمینه پایین به پیامهای واضح و روشن متکی هستند.فرهنگ با زمینه پایین: کلماتی که در این نوع فرهنگها استفاده می شود از بافت کمتری برخوردار است و واضح و روشن است، در انتقال پیام شفافیت وجود دارد و کلمات به دقت انتخاب می شوند تا مفاهیم را به درستی منتقل کنند و از ابهام اجتناب می شود. فرهنگهای آمریکای شمالی، استرالیا و اروپای غربی دارای چنین فرهنگی هستند.فرهنگهای با زمینه بالا: در چنین فرهنگهای شفافیت در انتقال پیام وجود ندارد، اعضا به علائم و اشارات متکی هستند و محیط خارجی وضعیت کلی و رفتار غیرکلامی، زمینه ایجاد ارتباطات هستند، فرهنگهای ژاپن، چین، اعراب دارای فرهنگ با زمینه بالا هستند (SANYAL ۲۰۰۱ P۶۳) .در فرهنگهای با زمینه پایین معانی که به کار برده می شود از زمینه کمتری برخوردار است و غالباً به صورت مکتوب است و در پیام ابهام وجود ندارد. در این فرهنگها بیشتر معانی به صورت کدهای تعریف شده است.ارتباطاتی که در این نوع فرهنگها وجود دارددواضح و روشن است. در این نوع فرهنگها حالات غیرکلامی بیانهای کلامی را حمایت می کنند. در فرهنگهای با زمینه بالا معانی در محیط زمینه و وضعیت قرار دارد و معانی در یک شرایطی قابل درک است. در فرهنگهای با زمینه بالا علائم غیرکلامی خیلی مهم هستند. در این نوع فرهنگها جواب بله یا نه ممکن است ابهام آمیز باشد. در فرهنگهای با زمینه بالا، معانی به صورت کدهای تعریف شده نیست بلکه به صورت تعریف شده در درون فرد است و در افراد درونی شده است. در این نوع فرهنگها شنونده باید علائم زمینه را بفهمد تا معانی پیام را درک کند. بنابراین، در فرهنگ زمینه بالا، شخص تمایل دارد که حول یک نقطه صحبت کند و از شنونده انتظار دارد که منظورش را بفهمد. به طور کلی در فرهنگ با زمینه بالا بیشتر پیام و مسئولیت آن بردوش شنونده است تا گوینده ولی در فرهنگهای با زمینه پایین مسئولیت ارائه پیام با گوینده است که پیام را به طور کامل انتقال دهد. (ZAHARNA ۱۹۹۵)رویکرد هال می تواند به تحقیقات هاف استد (۱۹۹۱) که برروی فردگرایی و جمع گرایی صورت گرفت ارتباط داشته باشد. گدوکانست و تینگ تومی معتقدند که همه فرهنگهایی که هال باعنوان زمینه پایین نامگذاری کرده است فردگرا و همه فرهنگهایی که با زمینه بالا نامگذاری شده اند جمع گرا هستند(KNUTSON & ETAL ۲۰۰۳) .باتوجه به تعریفی که از فرهنگهای بازمینه بالا و فرهنگهای زمینه پایین ارائه شد، هریک از عناصر فرهنگی، زمان، کلامی و غیرکلامی بودن، مستقیم و غیرمستقیم بودن، انجام دادن و بودن، خطی و غیرخطی بودن و فضا در قالب فرهنگهای بازمینه بالا ـ و فرهنگهای با زمینه پایین مورد بررسی قرار می گیرد.زمان : از نظر زمان فرهنگهای بازمینه بالا به عنوان فرهنگ چندبعدی (POLYCHRONIC) و فرهنگهای با زمینه پایین به عنوان فرهنگ یک بعدی MONOCHRONIC معرفی می شوند. در فرهنگهای چندبعدی، یک روش کاملاً ساختار یافته و مبتنی بر زمان برای زندگی وجود ندارد و یک روش منعطف و مبتنی بر روابط شخصی در زمانبندیها وجود دارد و در یک زمان ممکن است کارهای متفاوتی صورت بگیرد. در فرهنگهای چندبعدی دیرکردن و به تاخیر انداختن قرار ملاقات معقول است و وقت ملاقات به صورت تخمینی بیان می شود. بنابراین، در فرهنگهای چندبعدی شتاب و عجله در برخورد با مباحث بحث انگیز به عنوان یک کار نسنجیده تعبیر می شود و هرجا که ممکن است از آن اجتناب می شود. در فرهنگهای چندبعدی، در برنامه ریزی و حل مسئله به صورت غیررسمی عمل می کنند، و یک روش تقدیرگرایانه در حل مسئله به کار می برند(LOOSMORE ETAL ۱۹۹۹) .در فرهنگهای تک بعدی، فعالیتهای متفاوت به وضوح از هم متمایز شده اند مثل کار، استراحت و روی یک وظیفه خاص، در یک زمان مشخص متمرکز می شوند. در حالی که در فرهنگهای چندبعدی چنین نیست. به عنوان مثال، یک مدیر آمریکایی ممکن است که نیم ساعت وقت ملاقات به یک ارباب رجوع بدهد و تمام توجه خود را به آن معطوف کند و بلافاصله به سراغ ارباب رجوع دیگر برود. برخلاف آن یک وزیر کابینه از کشورهای مدیترانه ای محل مخصوص ملاقات در خارج از کار خود دارد که مردم در این محل منتظر می مانند و این مقام دولتی ممکن است همزمان با چندنفر صحبت کند. (شرمرهون و دیگران ۱۳۷۹ صص ۵۲ و ۵۳). در فرهنگهای با زمینه بالا قراردادها به آسانی متوقف می شوند ولی در فرهنگهای با زمینه پایین یک ضرب الاجل خاصی در نظر گرفته می شود و برنامه

ریزی به طور جدی صورت می گیرد.کلامی بودن و غیرکلامی بودن: در فرهنگهای با زمینه پـــایین غالباً از ارتباط کلامی استفاده می شود.عنصر معنایی ارتباطات یک ابزار مهمی را فراهم می کند که می تواند سهم مهمی را در انتقال یک پیام داشته باشد. درسکی عنصر معنایی را به عنصر سکوت اطلاق می کند که از چهارطریق منتقل می شود: حرکات بدن، همجواری، زبان موازی. زبان شیئی. حرکات بدنی به اشارات، حرکا ت دست، و تماسهای چشم اشاره دارد. بعضی از این علائم جهانی و قابل درک هستند و بعضی از آنها به طور فرهنگی، خاص هستند. همجواری به نزدیکی افراد در طول ارتباطات اشاره دارد. احساس فضای شخصی از نظر فرهنگی استاندارد شده نیست و فرهنگها در یک پیوستار با تماس بالا یا تماس پایین تقسیم بندی می شوند. زبان موازی اشاره دارد به اینکه چگونه بعضی چیزها به جای محتوا گرفته می شود. تن، نوسان صدا و چگونگی گفتار مهم هستند. برای مثال در جوامع غربی مستقیماً به سراصل موضوع مـــی روند ولی عربها در صحبت کردن قبل از اینکه به موضوع اصلی بپردازند اول پیرامون آن صحبت می کنند. زبان شیئی OBJECTIVE LANGUAGE به پیامهای انتقال یافته از طریق قیافه فرد، لباس و آرایش گفتــــه می شود. به طور کلی در فرهنگهای با زمینه بالا بیشتر از علائم غیرکلامی استفاده می شود و دستها و حالات چهره، خیلی مهم هستنــد و سکوت می تواند نوعی ارتباط باشد ولی در فرهنگ با زمینه پایین بیشتر از ارتباط کلامـــی استفاده می شود و دستها به بیان گفتار کمک می کند و دامنه کمی برای سکوت وجود دارد(LOOSMORE ETAL ۱۹۹۹) .مستقیم و غیرمستقیم بودن: ابعاد مستقیم و غیرمستقیم بودن به حدی که یک سخنگو نیاتش را از طریق ارتباطات آشکار می کند، اطلاق می گردد.سبک مستقیم به بیان روشن احساسات فرد، خواسته ها و نیازهای شخص گوینده اطلاق می شود. از طرف دیگر سبک غیرمستقیم به پیامهای گفتاری که نیات واقعی گوینده و خواسته ها و نیازهای او پنهــــان می شود، اطلاق می شود(NELSON ETAL ۲۰۰۲) .لوین بیان می کند که در فرهنگهای آمریکایی بیشتر ارتباطات آنها مستقیم و روشن است و شواهدی برای مستقیم بودن، در زبان آمریکایی وجود دارد مانندبگو منظور شما چیست یا حاشیه نرو و یا برو سر اصل مطلب. لوین همچنین بیان می کند که در سبک مستقیم تلاش می شود که به دقت حقایق، روشها، یا انتظارات بیان شود و از صحبتهای احساسی و بیانهای حدسی اجتناب می شود. برعکس، ارتباطات غیر مستقیم از بار احساسی زیـادی برخورداراست. (ZAHARNA ۱۹۹۵) در سبک مستقیم پیام دارای سادگی است و ساده بودن پیام ارزشمند است ولی در سبک غیرمستقیم تزئینات در پیام ارزشمند است(SANYAL ۲۰۰۱) .فضا: نحوه استفاده از فضا در فرهنگهای مختلف متفاوت است. فضای شخصی، چون حبابی اطراف افراد را می پوشاند و اندازه مطلوب این حباب در فرهنگهای مختلف متفاوت است. وقتی دیگران به فضای شخصی فرد هجوم می آورند یا آن را تنگ می کنند ناراحت می شود اما وقتی هم که اطرافیان فرد خیلی دور هستند و ارتباط با آنها مشکل است باز هم احساس ناراحتی می کند. یک عرب سعودی در ملاقات با مدیر کانادایی وقتی راحت است که به او نزدیک شود اما کانادایی سعی می کند فاصله خود را بیشتر کند. (شرمرهون و دیگران، ۱۳۷۹). به طور کلی در فرهنگهای با زمینه بالا افراد ترجیح می دهند که فضای شخصی کمتری داشته باشند و بیشتر فاصله گروهی را ترجیح می دهند ولی در فرهنگ بازمینه پایین افراد دوست دارند که فضای شخصی مخصوصی داشته باشند(SANYAL ۲۰۰۱) .انجام دادن و بودن: یکی از وجوه تمایزی که از طرف کلاک هان و استرادبک (۱۹۶۱) پیشنهاد شده است تاکید بر فعالیت و تاکید بربودن یا شدن است. گرایش به فعالیت یعنی اینکه فعالیتهایی که انجام می شود قابل اندازه گیری است که استوارت گرایش به فعالیت را انجام دادن می نامد.فرهنگهای انجام دادن، ویژگی فرهنگهای با زمینه پایین است که بر موفقیت و دستیابی به موفقیت تاکید دارند و تمایل به انجام دادن در بیانات و گفتاری این نوع فرهنگ وجود دارد. ویژگی مهمی که به گرایش به انجام دادن ارتباط برقرار می کند این است که در انجام دادن کلمه ها باید با فعالیتها و اعمال منطبق باشد و باید از بیانات سمبلیک خودداری شود.عکس فرهنگ انجام دادن، فرهنگ بودن است که در فرهنگهایی مثل عرب، چین، ژاپن وجود دارد. اوکاب فرهنگ انجام دادن آمریکایی را با فرهنگ بودن ژاپنی مقایسه کرده و به این نتیجه رسیده که در ژاپن موفقیت مهم

نیست، چیزی که در آنجا بـــدان اهمیت می دهنـد، سن، موقعیت خانوادگی و مقام است. فردی که به فرهنگ بودن تعلق دارد او چه کسی است برای او بیشتر اهمیت دارد تا اینکه بگویند او چه کاری انجام می دهد (ZAHARNA ۱۹۹۵) .آگاهی از نوع فعالیت فرهنگی و جهتی که جامعه در پیش رو داردمی توانـد دیـدگاهی عمیق درباره شیوه کار افراد و گذرانیـدن وقت بیکاری به دست دهـد و می تـوان بـدان وسیله مشخص کرد که افراد این جوامع چگونه تصـمیم می گیرنـد و برای دادن پـاداش از چه شاخصـهایی استفاده می کنند. برای مثال، در فرهنگهایی که جنبه بودن مطرح است، تصـمیمات جنبه احساساتی دارند و برعکس در فرهنگهایی که به عمل و کار تاکید می شود به هنگام تصـمیم گیری مسئله فردگرایی مطرح است (رابینز، ۱۳۷۸) .خطی بودن و غیرخطی بودن: الگوی فرهنگی خطی بودن که جزو فرهنـگ با زمینه پایین است بر آغاز و پایان حوادث هدفمنـد تاکیـد می کنـد. خطی بودن روی کارهـای منفرد تاکیـد دارد یعنی اینکه کارهـا یکی پس از دیگری انجـام شود.در روش خطی کارهـا به صـــورت پله پله انجام می شود یعنی ابتـدا روی یـک کـــار متمرکز می شونـد و بعـد از اتمـام آن به سـراغ کار دیگری می رونـد ولی در غیرخطی، کارها به صورت همزمان انجام می شود. در فرهنگهای غیرخطی روی موضوعهای چنـدگانه توجه می گردد که به صورت واژه های شـفاهی بیـان می شـود، در فرهنـگ غیرخطی افراد بیشـتر روی تصـاویر فکر می کننـد تـا کلمـات. (ZAHARNA ۱۹۹۵)در شـکل یک ویژگیهـای دو فرهنـگ بـا زمینـه بالاـ و پـایین آورده شـده است.نـتیجه گیریسیسـتم اقتصـاد جهـانی که یکی از نتایـج آن شـرکتهای چندملیتی است برای مدیران مسایل و مشـکلاتی را به وجود آورده است. مدیران در این سیسـتم، باید تفاوتهای فرهنگی موجود بین کشورها را درک کنند و شیوه مدیریت و سازمانهای خود را براساس آن تعدیل کنند. تفاوتهای فرهنگی تمامی فرایندهای مدیریتی مثل ارتباطات، رهبری و تصـمیم گیری را تحت تاثیر قرار می دهـد. به عنوان مثال، تفاوتهای فرهنگی می توانـد تمامی اجزای فرایند ارتباطـات را تحت تـاثیر خود قرار دهـد. به عنوان مثـال در بحث فرسـتنده پیـام، یـک شـخص از فرهنگ با زمینه بالا ممکن است از پیـامی اسـتفاده کنـد که کلی باشـد و در طرف مقابـل، این پیـام در منظر یک شـخص از فرهنگ بازمینه پایین ممکن است به خوبی درک نشود چون کلماتی برای آنها قابل درک است، که شفاف و واضح باشد. همچنین توجه به ساختار زبان، نقش مهمی در نحوه برخورد و درک شخصـی در محیط دارد. به عنوان مثال یک فرد از فرهنگ با زمینه بالا دوست دارد که از زبان اغراق اسـتفاده کند. در مقابل یک فرد با فرهنگ از زمینه پایین از زبان اغراق کمتر اسـتفاده می کنـد و معتقد است در انجام دادن کارها کلمه ها باید با فعالیتهـا و اعمـال منطبق باشـند و بایـد از بیانـات سـمبلیک خودداری شود. حالا اگر یک فرد با فرهنگ با زمینه پایین، از یک فرد با زمینه بالا تمجیـد کنـد فرد با فرهنگ با زمینه پایین انتظار دارد که شـخص مقابل گفتار خود را به عمل تبـدیل کند ولی مشاهده می کنـد که بین گفتـار و عمـل او اختلاـف وجـود دارد و همین امر موجب عـدم اعتمـاد او به فرد مقابـل می شود. درک تفاوتهـای بین فرهنگی به مـدیران امکـان می دهـد که در زمـان برقراری ارتباط با فرهنگهای مختلف خصوصـیات زبانی، فرهنگ و آداب و رسوم آنها را در نظر داشـته باشـند و با آگاهی از آنها به تصـمیم گیری در مسائل بپردازنـد. البته قـدم اول در شـناخت و درک فرهنگهای مختلف، شـناخت فرهنگ، شناخت فرهنگ خویش است.منابع۱ - رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سـمت ۱۳۸۰.۲ - شرمرهون. جان آر، هانت. جیمزجی، از بورن. ریچارد ان، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه دکتر مهدی ایران نژاد پاریزی، دکـتر، محمـد علی بابـایی، دکتر علی بیحـان اللهی، تهران، موسسه تحقیقـات و آموزش مـدیریت، ۱۳۷۸.۳ - رابینز، اسـتیفن، رفتـار سازمانی، جلد اول، ترجمه دکتر علی پارساییان و دکتر سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۷۸.۴ - هارجی، اون، ساندرز، کریستین، دیکسون، دیوید، مهارتهای اجتماعی در ارتباطات میان فردی، تهران، انتشارات رشد، ۱۳۷۷.

ZAHRANA,R.S, (۱۹۹۵) UNDERSTANDING CULTURAL PREFERENCE OF ARAB - ۵ COMMUNICATION PATTERN, PUBLIC RELATION REVIEW, VOL ۲۱, No۳, PP(۲۴۱-۲۵۵).۶ - LOOSMORE.M,AL MUSLMANI.H.S, (۱۹۹۹), CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT IN

PERSIAN GULF: INTER – CULTURAL COMMUNICATION, INTERNATIONAL JOURNAL OF PROJECT MANAGEMENT VOL ۱۷, NO ۲,PP (۹۵-۱۰۰)۷ – SANYAL, RAJIB INTERNATIONAL MANAGEMENT, A STRATEGIC PERSPECTIVE, NEWJERSY, PRENTICE HALL ۲۰۰۱.۸ – NELSON. G.L,AL BATAL.M, ELBAKARY. W, (۲۰۰۲) , DIRECTNESS VS INDIRECTNESS, ARABIC AND US ENGLISH COMMUNICATION STYLE, ELSEVIER SCIENCE LTD.۹ – KNUTSON. THOMAS J, ROSECHONGPORN KOMOLSEVIN, CHATIKETU PAT, SMITH VAL R, (۲۰۰۳), A CROSS– CULTURAL COMPARISION OF THAI AND US AMERICAN RHETORICAL SENSITIVITY: IMPLICATIONS FOR INTERCULTURAL COMMUNICATION EFFECTIVENESS, INTERNATIONAL JOURNAL OF INTERCULTURAL RELATIONS, VOL ۲۷ (PP (۶۳-۷۸. *تدبیر

تحول ساختاری یا تحول فرهنگی

تغییر و تحول ساختاری همواره در نظام دولتی کشور به عنوان یک راه حل اساسی مورد توجه بوده و دولتها در دوره های مختلف کوشیده اند تا از این طریق نظام اداری را متحول ساخته و اصلاح نمایند. تغییرات تشکیلاتی متعدد و متنوع نشانگر این گرایش متولیان ساختار کلان دولت است. اما نکته ای که در این میان مغفول مانده است کارکرد ساختار دولت است. در حالی که همه نظرها متوجه ساختار می‌باشد، نحوه عملکرد و کارکردهای ساختار فراموش می شوند. مشکل سازمانهای اداری کشور قبل از آنکه ناشی از نقص ساختاری باشد، حاصل بی انگیزگی نیروی کار، فرهنگ سازمانی کارگریز، و شیوه‌های ناکارآمد انجام امور... می باشد. مدیران سازمان و مدیریت در دولت به جای آنکه پی جوی علل بی انگیزگی کارکنان، اصلاح روشهای کار و ترویج فرهنگ تقدس کار باشند که اقداماتی دشوار و دیربازده می باشد، بلافاصله از ساده ترین و در دسترس ترین راه حلها که همانا تغییرات تشکیلاتی است استفاده کرده و با این اقدام نوید اصلاح نظام اداری را به همگان می دهند. تغییرات تشکیلاتی از قبیل ادغام، حذف و تقسیم سازمانها و جابجایی پستهای سازمانی اگر باتوجه به عملکردها و فرهنگ حاکم بر آنها صورت نگیرد، فاقد ارزش بوده و صرفاً نشانگر تغییراتی صوری و بی‌حاصل در اصلاح نظام دولتی است. فرضاً ادغام دو وزارتخانه، بدون آنکه در وظایف آنها تجدیدنظری صورت گیرد، یا برخی از وظایف آنان حذف شود، یا در روشهای کار و نگرش کارکنان تحولی بوجود آید؛ جز آنکه سازمانی بزرگتر، دارای لختی و کندی بیشتر و غیرقابل کنترل بوجود آورد، نتیجه دیگری نخواهد داشت. هرگاه تاکید بر تغییرات ساختار تشکیلاتی قرار گیرد و از عملکردها و فرهنگ سازمانی که روح تشکیلات را می سازد، غفلت شود نتایجی که موردنظر است حاصل نخواهد شد. نکته مهم دیگری که در اصلاح نظام اداری و تغییرات ساختاری باید در نظر داشت تعریف علمی ساختار سازمانی از طریق شناسایی اجزا متشکله آن است. ساختار سازمانی در نمودار تشکیلاتی سازمان خلاصه نمی شود. بلکه شامل میزان پیچیدگی، میزان رسمیت و میزان تمرکز یا عدم تمرکز سازمانی است. پیچیدگی نشان دهنده میزان تنوع و تعدد وظایف سازمان بوده و هرقدر ماموریت‌ها متنوع تر و پیچیده تر باشند و تقسیم کار در سازمان بیشتر باشد، سازمان از پیچیدگی بیشتری برخوردار است. میزان رسمیت در ساختار گویای آن است که تا چه حد مقررات و قوانین و دستورالعمل ها در سازمان جاری هستند و تا چه میزانی کارها براساس استانداردها و ضوابط از پیش تعیین شده صورت می گیرند. هرقدر سازمان دارای قوانین و مقررات بیشتری برای انجام امور باشد، میزان رسمیت آن بالاتر خواهد بود. تمرکز و عدم تمرکز نیز نشان دهنده میزان تفویض اختیار به سطوح پایین سازمان در تصمیم گیری هاست. هرگاه واحدهای سازمانی از اختیارات بالایی در تصمیم

گیری برخوردار باشند. سازمان غیرمتمرکز بوده و در حالتی که تمام تصمیمات در راس هرم سازمانی انجام شود، درجه تمرکز ساختاری بالاست. باتوجه به مطالب گفته شده می توان نتیجه گرفت که اصلاح ساختاری صرفاً تغییر پستهای سازمانی و شکل تشکیلاتی نیست، بلکه تغییر و اصلاح در سه جزء متشکله ساختار، یعنی پیچیدگی، رسمیت و تمرکز است که تحول ساختاری را بوجود می آورد. اگر مسئولان ساختار سازمانی کلان کشور مایلند اصلاح ساختاری صورت گیرد، باید از حیطه وظایف سازمانهای دولتی بکاهند و وظایف آنها را به دیگر بخشها و بویژه به سازمانهای غیردولتی بسپارند. باید قوانین و مقررات دست و پاگیر را تعدیل کرده و انعطاف پذیری ضوابط را هدف اصلاح ساختار قرار دهند و سرانجام با تفویض اختیارات بیشتر به واحدهای تابعه میزان تمرکز سازمانی را کاهش دهند و همه اینها مستلزم «اعتماد» نظام دولتی به مردم و سایر بخش های جامعه می باشد. تا زمانی که جو بی اعتمادی بر روابط مردم و سازمانهای دولتی سایه افکنده باشد و بدبینی سازمانها به مردم همچنان ادامه داشته باشد، نمی توان امید هیچ اصلاح ساختاری موثری داشت و تغییرات تشکیلاتی، تلاش بیهوده ای است که بنیادهای نظام اداری را اصلاح نکرده و موجب هیچگونه بهبودی نخواهد شد. بدین ترتیب اصلاحات ساختاری مستلزم بوجودآوردن فضای اعتماد در جامعه می باشد و قبل از آنکه اصلاحات جنبه ساختاری داشته باشند، وجه فرهنگی آنها قابل توجه است. تحولات ساختاری موخر بر تحول فرهنگی است، ایجاد فضای اعتماد در جامعه از کنترلهای سازمانی و مآلاً وظایف دولت خواهد کاست و ایجاد دولتی کوچک و کارآمد را ممکن خواهد ساخت. کاهش وظایف دولت، واگذاری و حذف برخی وظایف، کاهش مقررات و قوانین، و تفویض اختیار به واحدهای سازمانی که تماماً نشانگر اصلاح ساختاری است زمانی تحقق می یابد که «اعتماد» روابط دولت و مردم را شکل داده باشد. البته سازمانها باید تاوانهایی برای جاری شدن اعتماد در جامعه بپردازند و وقوع برخی رخدادها نباید آنها را از ترویج فرهنگ اعتماد متقابل و تفاهم و همدلی با مردم باز دارد. امید آنکه با تحول فرهنگی در جامعه ای که واجد بنیادهای فرهنگی قوی و مستحکم است، اصلاحات ساختاری به سهولت انجام شده و کشور از بسیاری مشکلات ساختاری و تشکیلاتی رهایی یابد. *تدبیر

مطهری و آسیب شناسی فرهنگ دینی

مطهری یکی از شخصیت‌های کم نظیر تاریخ معاصر تشیع است که آثار و نوشته‌هایش در میان علما، و شیعیان از طراوت و تازگی خاصی برخوردار است سخن درباره این متفکر شهید زیاد گفته شده است اما با این همه، به نظر می‌رسد مطالعه و تحقیق درباره احیا، فکری و اعتقادی ایشان، نیاز جدی امور ما در نحوه پاسخگویی و مواجهه با مسایل جدیدی است که در حوزه و قلمرو و تفکر دینداری عرضه می‌شود.پیدایش نهاد مرجعیت و ظهور شخصیتی کم نظیر بنام سید جمال الدین اسدآبادی در تاریخ معاصر روحانیت مبدأ تحولات اجتماعی و سیاسی و فکری زیادی در عالم تشیع شد. تفکر سید جمال و نوع نگاه و تفسیر ایشان از دین و قلمرو آن، در نهضت مشروطیت توسط عده‌ای علما، تراز اول.چون مرحوم صاحب کفایه و نائینی خود را نشان داد با انحراف نهضت مشروطه از مسیر اصلی خودش و شکست علما، در این مسئله، سبب شد علما، در مقام عمل خود را از صحنه سیاسی و اجتماعی بازنشسته اعلام کنند به کارهای سابق و اصلی خود یعنی تبلیغ و تدریس و تربیت محصل علوم دینی بپردازند اگر چه در این دوران تاریخی شخصیت‌های چون کاشانی و مدرس در صحنه سیاسی و اجتماعی روز حضور فعال دارند لکن باید گفت که این جریان غالب حوزه و روحانیت نبوده است. (۱)حاکمیت این نوع نگاه در مشی سیاسی و اجتماعی علماء سبب شد گرایش‌های اخباریگری در قالب ولایت‌ها شکل بگیرد که شدیداً موانع جدایی دین از سیاست و نفی دخالت در مسایل سیاسی و اجتماعی بودند به نوعی امام در نامه‌ای به کاشف الغطاء می‌فرماید: «حالا محتاجیم زحمت بکشیم تا اثبات کنیم که اسلام هم قواعد حکومتی دارد(۲)»از طرفی دیگر انحطاط هر چه بیشتر جوامع مسلمین در جهان امروز بستر دیگر تاریخی است که مرحوم شهید مطهری در آن بزرگ شد و تحصیل کرد.(۳). بنابراین مشکل نسل او انحطاط جوامع مسلمین وغیبت دین از زندگی اجتماعی و سیاسی انسان‌ها

بود. اگر عده‌ای روشنفکر غیر دینی بودند که در طرح مشکل انحطاط مشکل را خود دین و حضور منفی آن در زندگی انسان می‌دانستند. ولی مطهری مشکل انحطاط از نگاه غیبت دین در زندگی انسان‌ها می‌دید. چرا دین اسلام علاوه در اعتقاد و ایمان قلبی ما به تکامل و جاودانگی آن در پاسخگویی به نیازهای بشر، آزمون موفقی داده شده است و آن تمدن برخاسته از تعلیمات این دین که یکی از تمدن بزرگ و مهم جهان انسانیت بشمار می‌آید. اینجاست که مرحوم مطهری سخن از احیاء تفکر دینی به میان می‌آورد.اگر چه در نظریه احیاء تفکر دینی مرحوم مطهری متأثر از اقبال است که ایشان پیش‌تر از مرحوم مطهری بحث احیاء تفکر دینی را مطرح کرده است(۴) اما احیائی که مرحوم مطهری بدنبال آن بود متضمن ویژگی‌های خاصی است که آن را از مبحث فکر دینی و ارائه مدلی جدید از دین بود بر اساس این مدل دین سه رکن اصلی دارد: تجربه دینی، نظام اعتقادات دینی (معرفت دینی)، عمل یا سلوک دین. در این تلقی بنیان اصلی دین تجربه دینی است و نظام اعتقادات دینی به نحوی بنیان عمل و سلوک دینی نیز نیل به ساخت تجربه‌های دینی است(۵)اما فرآیند احیاءگری در نظر مرحوم مطهری به آن فربهی که اقبال مطرح می‌کردند نبود احیاءگری آنان به نوعی اجتهاد در اصول را هم در نظر می‌گرفت چه بسا در این نظام اعتقادات دینی مدل اقبال برخی از ثابتات گذشته جای خود را به ثابتات جدید بدهند یا بکلی کنار گذاشته شوند. اما در مدل مطهری فهم سنتی از دین در بخش ثابتات اعتقادات دینی پذیرفته می‌شود. در فهم و تفسیر جزئیات است که باید به فهم جدی از آن دست یافت. بنابراین احیاءگری وی در چارچوب نظریه اجتهاد در فقه شیعه است و لذا فقه وسنت فقهی را جدی می‌گیرد و به نقد فقه و فقهاء می‌رسد(۶). ایشان اگر چه از انحصاری‌گری حوزه‌ها در فقه و اصول منتقدند اما انتقاد ایشان از این انحصار گرایی در این راستا است و به نوعی آفت زدائی از این تفکر است که در فرآیند احیاءگری باید این حصار گشته شود یعنی حضور علوم دیگر در مجموعه معرفتی و معارفی ما به کار آمدی تفکری فقهی و اجتهاد می‌انجامد که بعدی از فرآیند احیاءگری است که ایشان می‌کوشید بدان دست یابد. مطهری با خلوص نیت اعتقاد داشت که دین اسلام توان پاسخگویی به نیازهای امروز بشر دارد از این رو است که مسئله خاتیت و اسلام و مقتضیات زمان یا مسئله حجاب و نظام حقوق زن در اسلام و عدل الهی. برای ایشان مهم و ضروری می‌شود و یکی از محورهای مطالعاتی ایشان قرار می‌گیرد. در نظر ایشان آنچه دین از این توان به فعلیت انداخته است آفت‌هایی است که آن را گرفته است و مسئله احیاء تفکر دینی در واقع آفت زدائی تفکر دینی از آفت‌هایی است که حضور جدی آن را از صحنه‌های زندگی به دور انداخته است و ما را در بازگشت به متون اسلامی علی الخصوص قرآن و نهج‌البلاغه با مشکل روبرو کرده است.مرحوم مطهری بعد از طرح احیاء تفکر دینی در سال ۱۳۴۰ در سال ۱۳۴۱ به طرح مشکل اساسی در سازمان روحانیت می‌پردازد.در این سخنرانی که به صورت مقاله درآمده است در مجموعه ده گفتار به چاپ رسیده است در صدد این است که احیاء تفکر دینی و حضور زنده آن در زندگی انسان‌ها بدون اصلاح و آفت‌زدائی از سازمان روحانیت قرین موفقیت نخواهد بود روحانیت به عنوان رهبر دینی مسلمین، اقتدار معنوی زیادی در میان توده مردم دارند هر گونه حرکت اصلاحی در قلمرو تفکر دینی بدون هماهنگی با روحانیت و آمادگی آنان، گمان نمی‌برد موفقیت زیادی کسب کند به همین خاطر یکی از مهمترین آفت تفکر دینی را، آفت‌هایی می‌داند که بدنه حوزه‌های علمیه را در برابر سئوالات عصر جدید منفعل و غیر کارآمد می‌کند (۹) از جمله آفت مهم و اساسی حوزه و روحانیت را در نظام آموزشی حوزه‌ها می‌داند خود ایشان است نه نتیجه پرورش در سیستم آموزشی حوزه‌ها، نمونه‌اش تدریس زبان عربی در حوزه‌هاست که علی‌رغم زمان زیادی که صرف آموزش و یادگیری آن می‌شود اما نتیجه قابل توجهی بدست یک طلبه نمی‌آید، یا محوری شدن حوزه‌های علمیه در علوم فقه و مفعول ماندن علوم دیگر است(۱۰)یکی دیگر از آفت‌های مهم در بدنه حوزه‌ها را مسایلی صنفی حوزه می‌داند از جمله مسایلی صنفی آفت‌ساز حوزه‌ها، وابستگی مالی حوزه‌ها به مردمان کوچه و بازاری است که روی آن حساسیت زیادی نشان می‌دهد اگر چه این مسئله را عده‌ای برای حوزه و روحانیت یکی نوع امتیاز تلقی کرده‌اند، این که روحانیت در اثر همین نکته توانسته است همیشه در طول تاریخ خود در مقابل حکومت جبار بایستد و مقاومت

کند، اما مرحوم مطهری ضمن اذعان که، نکته مثبت این وابستگی مالی حوزه معتقدند: وابستگی مالی حوزه‌ها به مردم سبب شده است که روحانیت در تبیین و تبلیغ دین سلیقه و عقیده عوام را رعایت کنند. عوام همیشه با آنچه در گذشته با آن خو گرفته زندگی می‌کند هر چیز تازه‌ای را بدعت یا هوای و هوس می‌خوانند اینجاست روحانیت نمی‌تواند در تحولات پیشرو و قافله‌سالار باشد و همواره سکوت را بر منطق، سکون را بر تحرک، نفی را بر اثبات ترجیح دهد زیرا موافق طبیعت عوام است.(۱۲)۵ـ مطهری در سال ۵۰ـ۴۸ کتاب علل گرایش به مادی‌گری را منتشر کرد. وی در این نوع از مطالعاتش، در پی آسیب شناسی دینی و الهیاتی و اعتقادی و فرهنگی جامعه کنونی بود چرا جریان حاد مکتب‌های الهیاتی از چنین رونق و جذابیت برخوردار نگشته است و به تفکر دینی اقبال نمی‌شود.(۱/۵) در نظر مطهری، نارسائی، مفاهیم کلیسا در معرفی خدا یکی از علل اصلی و بنیادین دین گریزی جامعه بشری امروز است تصویر انسانی از خدا گاه منضحک و غیر واقعی که در کتب مقدس آمده است آیا می‌تواند برای انسان‌هایی که از رشد عقلانی بالا برخوردارند اقناع‌آور باشد یا این تصور از خدا کرد که میان چشم راست خدا تا چشم چپش شش‌هزار فرسخ فاصله است، می‌توان یک نظام اعتقادی پذیرفت.مشکل آن وقت مضاعف می‌شود که خشونت کلیسا ضمیمه این مسئله باشد مکمهٔ نفتیش عقاید و قوانیت و آئین دادرسی خاص آن برپا می‌شود، تعداد قربانیانی که در اثر خشونت کلیسا سوخته و یا محکوم به مجازات‌های سنگین شدند رقم بالایی است(۴)بنابراین دانشمندان و محققان جرأت نداشتند بر خلاف اصول علمی معتقد کلیسا بیندیشند و سخن بگویند، یا به بهانهٔ مبارزه با جادوگری چه جنایاتی در تاریخ بنام کلیسا ثبت شده است.(۲/۵) از دیگر علل و عواملی که مرحوم مطهری در این کتاب یاد می‌کند «نارسائی مفاهیم فلسفی، غرب است ایشان در این کتاب از نظام فلسفی هگل یاد می‌کند که کاملترین و آخرین نظام فلسفی در غرب است هگل وقتی درباره علل نخستین بحث می‌کند توصیه می‌کند که دنبال علت فاعلی نرویم» زیرا از طرفی ذهن به تسلسل راضی نمی‌گردد و ناچار علت نخستین می‌خواهد و از طرفی چون علت نخستین را در نظر گرفتیم معما حل نگشته و طبع قانون نمی‌گردد و این مشکل باز باقی است که علت نخستین چرا به خدا موجب سلب آزادی انسان می‌گردد. نظام‌های فلسفی غرب در رابطه با خدا و ماورائ‌الطبیعه علی رغم ادبیات حجیم و پیچیده‌ای که دارد از تحلیل آن بی تواننـد و این، یکی از زمینه‌های لازم فکری و ذهنی مناسب، برای مادی گری، و بی خدائی است، از این روست که ایشان معتقدند گام اول مبارزه در این راه، عرضه کردن یک مکتب الهی است که پاسخگوی نیازهای فکری و اندیشمندان بشر شد. در نظر ایشان حکمای اسلام، با الهام از قرآن و کلمات رسول اکرم (ص) و ائمه اطهار توانسته‌آند مکتب مستدل و محکمی بوجود آورند که در معرفی خدا، و توان ارائه یک نظام اعتقادات عقلانی، آن مشکلات که در نظام مفهومی کلیسا و نظام‌های فلسفی غرب بود نداشته باشد و لذا توجه و رویکرد ایشان به فلسفه اسلامی مشاء، علی الخصوص حکمت متعالیه از این منظر قابل توجیه است ویکی از انگیزه‌های تألیف کتب اصول فلسفه در پاسخگوئی به همین مسئله بوده است و همچنین نگارش مقدمه‌ای بر جهان بینی الهی (انسان، قرآن و انسان، ایمان، جامعه و تاریخ، حیات اخروی) برای همین هدف بوده است.(۳/۵) سومین عاملی که ایشان در این کتاب بحث می‌کند محیط اخلاقی و اجتماعی نا مساعد است. (۱۹) خدا محوری و زندگی متدینانه، مستلزم یک نوع زمینه‌ی خاص فرهنگی و اجتماعی است. انسانی که اسیر شهوات و مادی گری است آن زمینه لازم، برای رویکرد به خدا و دین را نخواهد داشت. ایشان معتقد بودند که جوامع امروز به فساد اخلاق مبتلایند. در چنین زمینه‌های بذر خدا خواهی و دین ورزی رشد نمی‌کند، لذا بحث فلسفه اخلاق و مسئله امر به معروف و نهی از منکر اخلاق جنسی، مسئله حجاب برای ایشان مهم و ضروری می‌شود. و آثاری مهم در این رابطه از ایشان به یادگار مانده است.(۱۲)(۴/۵) از جمله عواملی که ایشان یاد می‌کند: نارسائی مفاهیم اجتماعی و سیاسی است(۲۱) در واقع منظور ایشان این است که در فلسفه سیاسی برای توجیه حکومت مطلقه و استبداد حکومت‌های مستبد از خدا مایه گذاشته‌اند و از این طریق حقی برای مردم قایل نشده‌اند بنابراین دولت می‌تواند بر روی حقوق سیاسی اجتماعی انسان پا بگذارد و این حق اولیه و طبیعی و الهی دولت است. در نتیجه، این تلقی پیش می‌آید که میان اعتقاد به خدا و حکومت استبدادی

یک نوع ملازمه‌ای است، فلذا برای این که از حقوق و آزادی سیاسی و اجتماعی برخوردار باشیم باید به انکار خدا قایل شد. بنابراین بحث امامت و رهبری(۲۲) و مبحث، عدالت، حقوق مردم(۲۳) و حاکمیت یکی از موضوعات تلاش علمی و فلسفی وی قرار می گیرد.(۵/۵) عمل دیگری که در آسیب شناسی فرهنگ دینی از منظر مرحوم مطهری قابل مطرح است در رابطه با معرفی و تبلیغ دین است که ایشان از آن بنام (هرج و مرج تبلیغی) یاد می کند در این رابطه ایشان روی سه مسئله انگشت می گذارد.۱ـ اظهار نظر غیر متخصص (۲۴)آفت مهم دخالت غیر متخصص در امر تبلیغ، ضعف منطق تبلیغ خواهد بود. این مسئله خود مشکلات عدیده‌ای را ببار می‌آورد یعنی تبلیغ تبدیل به ضد تبلیغ می‌شود، مثل دیوانه‌ای که سنگی به داخل چاه می‌اندازد، چند نفر عاقل لازم است تا این سنگ را از چاه خارج کنند. از این رو نظر ایشان معطوف می‌شود به مباحث تبلیغ و روش تبلیغ، معرفی علوم اسلام، نقد سازمان روحانیت.۲ـ زندگی یا خداپرستی(۲۵)گاهی تبیین و تبلیغ ما از دین به گونه‌ای است گویا رسالت دین حذف غرایز بشر از زندگی است از آنجا که زندگی بدون وجود غرایز ممکن پذیر نیست. بنابراین انسان مجبور است یا دین را بپذیرد و یا زندگی را، حال آن که رسالت دین محو غرایز نیست بلکه تعدیل و اصلاح و رهبری آن‌هاست.لذا یکی از محورهای مطالعاتی ایشان را رابطه بین دین و دنیا تشکیل می‌دهد، که در مجموعه بیست گفتار(۲۶) سیری در نهج‌البلاغه(۲۷) و در ضمن مباحث آشنائی با قرآن آمده است.۳ـ جاذبه و کشش ماتریالیسم در مقطعی از زندگی معاصر از ناحیه خاصیت انقلابی و پرخاشگری و مبارزه طلبی که داشت می‌باشد نه از آن جهت که از تعالیم قوی و مستدلی برخوردار است، اما در عوض مفاهیم دینی در عصر ما از هر گونه حماسه‌ای تهی گشته است، یعنی مادر تبیین و تبلیغ دین به گونه‌ای عمل کرده‌ایم که خدا خواهی مساوی است با مسالمت جوئی و عافیت طلبی ساکت و ساکن و بی تفاوتی بودن، از مبارزات آزادی خواهانه و ظلم ستیزان پیامبران و پیروان آنان و آیات و روایات در این رابطه آمده است غفلت کرده‌ایم و حتی مفهوم چون تقیه که نوعی تاکتیک در مبارزه بی امان تشیع بود مفهوم ضد خود را گرفته است(۲۸)این جاست که نوع جدید از مطالعات ایشان شروع می‌شود عبارتست از: بازنگری در مفاهیم دینی چون زهد، تقوا، توکل، عدل، فطرت، عبادت، وحدت، انقلاب، قیام، تقیه، غیبت و جهاد و شهادت، تاریخ زندگی ائمه، و علی‌الخصوص توجه به نهضت عاشورا و نمایاندن جنبه‌های حماسه‌ای این واقعه عظیم انسانی، فلسفه تاریخ و نهضت‌های اسلامی، در نظر مرحوم مطهری لازمه هر حیات اجتماعی، آگاهی، جنبش و همبستگی است. یک مکتب موفق و پیشرو باید این سه لازمه هر حیات اجتماعی، آگاهی، جنبش و همبستگی است. یک مکتب موفق و پیشرو باید این سه ویژگی را داشته باشد. بدین جهت یک سری از مطالعات ایشان در این راستا معنی می‌یابد.(۲۹) ۶ـ یکی از آفات مهم روش شناسی مطالعات دینی سنت زدگی است وقوف بر تفکر سنتی اگر چه شرط لازم پاسخگوئی به سئوالات زمان است لکن تأکید افراط گرایانه بر آن، شخص را از فهم درست و واقعی پدیده‌های عالم و سؤالات جدید بشر را محروم می‌سازد. بدون شک بدون شناخت جنس و نوع سؤالات زمان خود نمی‌توان به دفاع از اندیشه دینی برخاست. سنت زدگی سبب می‌شود که عالم ما نتواند با عالم جدید مواجهه جدی دداشته باشد پدیده‌های جدید و سئوالات جدید بشری بی پایه، فاقد اهمیت و گاهاً شیطانی عنوان کند. مرحوم مطهری از این آفت با عنوان‌های چون تحجر گرائی، جریان جمود، عوام زدگی اشعری گری و اخبارگری یاد می کند و خطر آن را خیلی جدی می‌داند در واقع این عناوین به نوعی اشاره‌ای به صورت‌های مختلفی از سنت زدگی است در عالم اندیشه کلامی بوجود آمده. اخبارگری نوعی از سنت زدگی که در عالم فقه و حدیث خود را نشان داد. کلمه تحجرگرائی و عوام زدگی هم مفهومی است که شامل هر یک از این صورت‌های سنت زدگی می‌شود.این طیف آرا، پیشینیان را مقدس و نقد ناپذیر می‌انگارند لذا هر روشی که این حریم را بشکند مطرود واقع می‌شود یکی از روش فهم که طول تاریخ تفکر اسلامی داستان و ماجرای فراز و نشیبی دارد نقش عقل در فهم متون دینی ماست. اشعریان، اهل حدیث، اخباری‌ها به خاطر همین مسئله نقش عقل در فهم و تفسیر قرآن و سنت نادیده می‌انگاشتند. حالا این کار اینان ریشه در دغدغه خلوص دینی‌شان دارد یا احتراز از التقاط اندیشه‌های دینی با مفهوم نوین است یا در روحیه عافیت طلبانه و سهل‌انگار را نه و

تقلید گذشتگان دارد، یا نه مهم نیست مهم این است که اینان با این کارشان مفاهیم دینی و اسلامی را از هر گونه تحرک و پویائی ارتباط بخشی با انسان امروز تهی می‌کنند.۷ـ دومین آفت مهم روش شناختی که در آثار مرحوم مطهری به تواتر (لفظاً و معناً) آماده است سنت زدائی یا به تعبیر خود ایشان «التقاط» است (۳۰) این روش از مطالعات در مقابل افراط گرائی سنت زدگی و در عکس‌العمل به آن، جانب تفریط را پیش گرفته است و از اهمیت تفکر سنتی غافل مانده‌اند، که علاوه بر عوامل گوناگون اجتماعی و شخصیتی، فرعی است از یک علت اصلی و محوری ریشه گرفته است و آن خود باختگی فرهنگی و غفلت از سنت فرهنگی خودی است(۳۲) دهه ۳۰ در تاریخ ایران یکی از دوران‌های سرنوشت‌ساز تاریخ معاصر ایران است. ظهور تفکر مذهبی جدای حوزه‌های علمیه که در قالب انجمن‌های اسلامی مهندسین و پزشکان فعال بودند. یکی ازاین تحولات مهم در این سده تاریخی است. این جریان مذهبی نوظهور در نظر مرحوم مطهری بیش از آن که بیانگر تعالیم دین باشند مبلغ دینی‌اند که التقاطی است. رهبران این جریان که تحصیل کرده غرب بودند و متأثر از آن فرهنگ قرار گرفته بودند می‌کوشید اسلام از دیدگاه علمی مطرح کند و کتاب مطهرات در اسلام: عشق و پرستش، ذره‌ای بی انتها، راه طی شده، منابع مهم و اساسی این خط فکری است.این جریان مذهبی علی‌رغم نیت خیرخواهانه که داشتند و در مطرح کردن دین در آن فضای ضد دینی، عمل موفقی به شمار می‌رفت اما به خاطر اصالت دادن به تجربه‌ها، از فهم و تبیین مسایلی چون وحی، ماورالطبیعت، خدا، ملائک عاجر می‌ماند در میان روشنفکران غرب هم «فرید وجدی، تا حدی سید قطب و محمد قطب و سید ابوالحسن ندوی» چنین مسیر را دنبال کرده‌اند که مرحوم مطهری در جلد ۵ اصول فلسفه و روش رئالیسم و به طور مفسل وارد نقد مبانی فکری و معرفتی این جریان می‌شود. دیگر جریان فکری التقاطی که در ادبیات دینی به عرضه ظهور یافت و باری خودش طرفدارانی قابل توجهی پیدا کرد.خط التقاط با شرق بود که در قالب جریان‌های سیاسی و مذهبی «سازمان مجاهدین خلق (منافقین) «فرقان»، آرمان مستضعفین و جنبش مسلمانان مبارز، می‌توان مشاهده کرد و سبب پیدایش ادبیات جدیدی در تاریخ اندیشه دینی ما شد که کتاب «تکامل» و «راه انبیاء، راه بشر» برداشتی از فلسفه تاریخ از دیدگاه قرآن، مالکیت، کار و سرمایه، نقدی بر انتقال از سرمایه‌داری به سوسیالیسم علل کندی و ناپیوستگی فئودالیسم در ایران محصول این ادبیات در تفکر دینی‌اند.مرحوم مطهری در برابر این موج جدید بنام التقاط آثار زیادی از خود بجا گذاشت. عبارتست از اصول فلسفه و رئوش رئالیسم ج۵،(۱۳۵۰)، شناخت (۱۳۵۶)، نقدی بر جهان بینی۵ ج، فلسفه تاریخ، علل گرایش به مادی گری (۱۳۵۰)، اقتصاد اسلامی، نقد مارکسیسم (۱۳۵۶)، پیرامون انقلاب اسلامی، نهضت‌های اسامی درصد سال اخیر (۱۳۵۵) و نیز آشنائی با علوم اسلامی در ۳ جلد یکی از زمینه‌های فکری و ذهنی نگارش این کتاب بود.۸ـ آنچه برخی از آثار اخیر مرحوم مطهری بر می‌آمد ایشان در کار آفت زدائی از تفکر دینی، قدم بزرگی برداشته است. ستاد مطهری معتقد است: در اثر تحولات علمی و تکنولوژیکی که در زندگی امروز بشر افتاده است یک سلسله تردیدها و سؤال‌ها و شبهاتی را به وجود آمده که در قدیم نبود و جدید است همانطوری که خیلی از شبهات قدیم در زمان ما ارزش خود را از دست داده و قابل طرح نیست. تأمل در این مسایل جدید کلامی و تحلیل مبانی معرفتی آن‌ها و نیز تدبر روی آورد و روش لازم در تحلیل آن‌ها، نیاز به تأسیس علم جدید است، در واقع تجدید علم در نظر ایشان تنها در مسایل نیست بکله در روش و مبانی و ادله نیز تجدد می‌پذیرد یعنی ما در مقام اثبات و دفع شبهات نیاز به علم مستقلی داریم که جدا از کلام سنتی ماست و از روش و مبانی تازه‌ای برخوردار باشد، این سخن به نوعی تأکید بر ناکار آمدی نظریه و نظام‌های الهیاتی سنتی در جواب دهی به سؤالات عصر جدید است. به عبارت دیگر متکلم در تبلیغ دین با توجه به تحولات نوین تکنولوژیکی بشر به ابزارهای تازه‌ای تمسک می‌جوید به احیاء و بازسازی اندیشه و حیات دینی در جامعه بر می‌آید.(۳۳)منابع:۱ـ رک: تحول گفتمان فقه سیاسی شعیه ، نجمه کدیور۲ـ رک: نامه‌ای از امام به کاشف الغطاء۳ـ انسان و سرنوشت، مجموعه آثار، ج ۱، ص۴۳۳ ـ ۴۳۵۴ـ ۵ـ رساله دین شناخت ، احمد نراقی، ۱۳۷۸ طرح نو، ص ۹ـ۸۶ـ دین شناسی معاصر، مجید محمدی، نشر تطره، ۱۳۶۷، ص ۱۲،۱۷، اسلام و مقتضیات زمان، ج ۱، ص۱۴۷ـ رک: مجموع آثار، ج ۲،

ص۶۳۸ـ ده گفتار، انتشارات صدرا، ص ۱۸۸۹ـ همان، ص ۲۳۸۱۰ـ همان، ص ۱۲۶۱۱ـ همان، ص ۲۴۹، ۲۴۱۱۲،۲۵۰ـ همان، ص ۵۵۱۳،۲۵۰،۲۴۲ـ علل گرایش به مادی گری، انتشارات صدرا، چاپ هشتم، ۱۳۷۵، ص ۶۹۱۴ـ همان، ص ۷۹، نقل از تاریخ دین دوراست، ج۱۸، ص ۲۵۰۱۵ـ همان، ص ۸۰۱۶ـ همان، ص ۱۷ـ همان ، ص ۸۸۱۸ـ همان، ص ۲۲۲، اصول فلسفه، ج ۵، ص۹۱۹ـ همان، ص ۲۵، ۲۳۵۲۰ـ فلسفه اخلاق، ۱۳۶۶، تعلیم و تربیت (سخنرانی۵۲، ۵۹، ۴، تاریخ انتشار ۶۷، حماسه حسینی (۵۶ـ۴۸، تاریخ انتشار ۶۴) بیست گفتار امر به معروف و نهی از منکر، رک: ده گفتار، ص ۷۲ـ۴۸ و حماسه حسینی، ج۲ ص ۱۸۱ـ۷۲۱ـ علل گرایش به مادی گری، ص۲۲ـ کتاب امامت و رهبری، مجموعه آثار، ج ۴، ص ۸۴۱ به بعد۲۳ـ سیری در نهج البلاغه، ص ۱۱۷ـ۱۰۱۲۴ـ علل گرایش به مادی گری، ص ۲۱۴ ـ ۲۰۹۲۵ـ همان، ص ۳۱۸ـ۲۰۹۲۶ـ بیست گفتار، انتشارات اسلامی، چاپ هفتم، ۱۳۶۱، صفحات ۷۹ـ۶۰ـ۱۷۰و۱۶۰۲۷ـ سیری در نهج‌البلاغه، انتشارات صدرا، چاپ دوم، ۱۳۵۴، ص ۳۱۰ـ۲۷۵۲۸ـ عل گرایش به مادی گری، ص۲۴۶ـ۲۳۹۲۹ـ پیرامون انقلاب اسلامی، انتشارات صدرا، ۱۳۵۸، ص ۱۹۳۳۰ـ اسلام و مقتضایات زمان، ج ۱، انتشارات صدرا، ص ۱۱۱ به بعدـ ده گفتار، ص ۸۸ـ ۸۵ و ۸۳ـ مجموعه آثار، ج۲، ص۶۷ـ مجموعه آثار، ج ۴ ص ۹۶۱ـ۹۵۸ـ علل گرایش به مادی‌گری، ص ۳۱، نهضت‌های اسلامی، ص ۷۴ و پیرامون انقلاب اسلامی، ص۱۶۲، جهان‌بینی توحیدی، ص ۸۳۳۱ـ علل گرایش به مادی گری، ص ۴ و ۲۲۳ـ اصول فلسفه، ج ۵، ص ۷،۹،۱۸۳ـ نقد مارکسیسم، مجموعه آثار، ج۱۳، ص ۴۹۷، علل گرایش به مادی گری، ص ۳۱، نهضت‌های اسلامی، ص ۷۴، پیرامون انقلاب اسلامی، ۱۶۲، جهان بینی توحیدی، ۸۳۱۳۲ـ اسلام و مقتضیات زمان، ج۱، ص۱۴۳۳ـ وظایف اصلی و وظایف فعلی، حوزه‌های علمیه، مجموعه آثار، ج۱۴،نشر صدرا، ۱۳۷۰، ص۴۹

بررسی طرح واره های ذهنی دانشجویان و طلاب در حساسیت فرهنگی

علی صباغی بررسی طرح واره های ذهنی دانشجویان دانشگاه و طلاب مدارس دینی از یکدیگر ونقش آن در شکل دهی حساسیت بین فرهنگی ؛ زیر نظر دکتر هادی عاملی چکیده: در این مقاله هدف بررسی حساسیت روابط بین فرهنگی و طرحواره های ذهنی دانشجویان دانشگاه تهران و طلبه های یکی از مدارس دینی تهران از یکدیگر است. جامعه ایرانی به علت برخورداری از فضای چندفرهنگی و قومی پتانسیل لازم جهت واگرایی و در نتیجه تضعیف پایه های سرمایه های اجتماعی رادارا است. با بررسی نظرات دوگروه مورد مطالعه به این نتیجه می رسیم که جامعه ایران در صورت تصحیح طرحواره های ذهنی گروه های تاثیرگذارش قابلیت تبدیل شدن به یک جامعه همگرا را داراست و هرچه این طرحواره های ذهنی مثبت تر گردند همگرایی بیشتر می شود.

واژه های کلیدی:تعامل، دانشجو، طرحواره ذهنی، طلبه، گروه.مقدمه : جامعه ایران از دیر باز به عنوان یک جامعه چند قومیتی و چند فرهنگی شناخته شده است و با نگاهی به تاریخ کشورمان با پدیده ی مذکور بیش از پیش آگاه می شویم . و در واقع ایران از تجربه ی زندگی اقوام و گروه هایی با تفاوت ها و تمایزات گسترده برخوردار است " . بر اساس شواهد تاریخی در طول پنج هزار سال گذشته ایران هیچ گاه مسکن قوم یا گروه واحدی نبوده ، بلکه همیشه اقوام گوناگونی در کنار هم در این سرزمین زندگی می کرده اند (محسنیان،۱۳۸۲،۲۲) . علاوه بر این در سیر تاریخی کشورمان گروه های مختلفی شکل گرفته اند که با یکدیگر دارای تعاملات و کنش های متفاوت و متنوعی بوده اند . گروه های مذکور شامل گروه های دینی ، نحله های فکری ، دانشگاهیان ، فارغ التحصیلان از فرنگ برگشته و .... می باشند . در تعریف گروه میتوان گفت " : عده ای از افراد را گویند که دارای هنجارها ، ارزش ها و انتظارات مشترک هستند و به طور منظم و آگاهانه با هم تعامل دارند . هر جامعه از بسیاری از گروه ها تشکیل شده است که روزانه با هم تعامل اجتماعی دارند . ما برای ایجاد دوستی ، تحقق هدف خاص و ایفای نقش های اجتماعی که نیاز داریم در صدد تشکیل گروه های اجتماعی بر می آییم(شفر، لام۱۹۹۸، ۱۵۵–۱۵۷).ارتباط متقابل طرح واره ها،حساسیت بین فرهنگی و شناخت گروهی: گروه ها در ایران در روابط متقابلشان با یکدیگر در طول تاریخ چهره های متفاوتی را از خود بروز داده اندو بسته

به زمان دوری و نزدیکی به یکدیگر را تجربه کرده اند و در نتیجه با توجه به این دوری و نز دیکی از یکدیگر طرح واره های ذهنی و درک متنوع و گوناگونی را ارائه داده اند".گروه می تواند در روابطش با گروه های دیگر معنی ویژه ای برای اعضای اش داشته باشد . افرادبعضی مواقع احساس ضدیت یا تهدید به وسیله ی گروه های دیگر می کنند به ویژه اگر گروه از لحاظ نژاد ی یا فرهنگی متفاوت پنداشته شوند . جامعه شناسان این احساس «ما» و «آنها» را با به کار گیری دو اصطلاح درون گروه و برون گروه که اولین بار توسط ویلیام گراهام سام به کار گرفته شد می شناسند. (" شفر، لام،۱۹۹۸، ۲۶۰)این احساس «ما» و «دیگری» خود محصول عضویت در یک گروهی خاص بودن نیست بلکه مربوط به طرح واره های ذهنی ای می شود که در مورد گروهی دیگر شکل می گیرد . گیدنز (۱۳۷۸:۲۶۱)عنوان می دارد که کارکرد طرح واره های ذهنی ایجادمفاهیمی چون «من» و «دیگری » به طوری که افراد یک قوم به علت برخورداری از زبان پیشینه ی تاریخی ، مذهب ، شیوه ی آراستن و پوشیدن از نظر فرهنگی «خود » را متمایز از «دیگران» می دانند . در عین حال مواقعی هم اتفاق می افتد که مرز بین احساس «خودی » و « دیگری» بودن کم رنگ تر می شود . اسکات و شوارتز (۲۰۰۰، ۲۸۰) معتقد اند که با شکل گیری همانند گردی فرهنگی گروه های متنوع حاضر در جامعه مشابه یکدیگر می شوندبه طوریکه تفاوت هایی که مبنای تعصب و تبعیض را شکل می دهند به حداقل رسیده و یا در نهایت حذف می شوند. اما همان طور که عنوان شد در شکل گیری مفهوم « ما » و«دیگری» طرح واره های ذهنی نقش اصلی را ایفا می کنند. اگر بخواهیم تعریفی از طرح واره ها ارائه کنیم باید بدانیم که بر اساس دیدگاه کانت طرح واره ها مجموعه تجربیات هر فرد که در ذهن او انباشت شده و شکل دهنده مفاهیم ذهنی می گردد است(نیشیدا،۱۹۹۹)انسان ها در مواجهه با شرایط و پدیده های جدید سعی دارند تا با استفاده از تجارب پیشینشان آنها را درک کرده و با آن احساس آشنایی داشته باشند. شکل گیری این طرح واره ها در حافظه بلند مدت صورت می گیرد و تجربه نشان می دهد که این طرح واره ها از هنگام تولد در اذهان افراد شکل می گیرد در واقع این تجارب انباشته شده در ذهن در ضمن سامان داده می شوند و یاری دهنده ما در شرایط در جهان واقعی می باشند. طرحواره ها در تعاملات اجتماعی چهره به چهره ساختار معرفتی و شناختی پیدا می کنند. وقتی ما با افرادی که از فرهنگ های دیگر هستند و مکررا با آنها در تعامل هستیم روبرو می شویم طرحواره ها را در ذهنمان ذخیره سازی می کنیم. هرچه این طرحواره ها سامان یافته تر شوند انتزاعی تر و منسجم تر می شوند و هر چه تجربه ها مستقیم تر باشد ا طلاعات مربوط به طرح واره ها بسط پیدا می کند و هر آنچه آنها منسجم تر شوند بیشترمورد استفاده قرار می گیرند و به عنوان واحدهای کارآمد اطلاعاتی در میان اعضای فرهنگ ها محسوب می شوند. (نیشیدا، ۱۹۹۹)پس می توان این چنین عنوان داشت که در واقع طرح واره های ذهنی تسهیل کننده درک شرایط و پدیده های جدید برای افراد هستند. و به افراد معیارهایی می دهند تا براحتی و سریع تر محیط و شرایط جدید موجود در آنها را بشناسند. فاولر (۱۹۹۱:۱۷) طرحواره های ذهنی را تصویر جمعی مشترکی از گروهی خاص از مردم می دانند. یعنی نوعی برداشت و درک بیش از حد ساده شده درباره افرادی که عضو آن گروه خاص هستند. طرح واره ها ماهیتا از نوعی قابلیت تعمیم پذیری برخوردارند که موجب تسهیل کار می شود اما ممکن است فرد را به سوی نتیجه گیری نادرست سوق دهند. وجود طرحواره ها نشان می دهد که افراد برای تنظیم و تفکیک تجارب خود از طبقه بندی های ذهنی بهره می برند. طرحواره ها می توانند نقشی تعیین کننده را در ارتباطات بین فرهنگی بازی کنند و در تلطیف و یا تشدید حساسیت بین فرهنگی موثر واقع شوند .در واقع طرح واره ها و حساسیت بین فرهنگی به شکلی تعاملی عمل می نمایند و در شکل گیری یکدیگر بسیار تاثیر گذارند. اگر بخواهیم تعریفی از حساسیت بین فرهنگی (ICS) ارائه دهیم باید این چنین گفت":حساسیت به اهمیت تفاوت های فرهنگی و دیدگاه های افراد فرهنگ های دیگر("مایکل پایگ و همکاران،۲۰۰۳). به نظر میرسد حساسیت بین فرهنگی و واکنش های رفتاری حاصل از آن تابعی از میزان قدرت و شدت طرح واره ها است چراکه" حساسیت بین فرهنگی تشریح کننده و تبیین کننده ی واکنش های فردی به تفاوی ها و چشم اندازهای فرهنگی افرادی از دیگر فرهنگها ست(همان،۲۰۰۳") .پس میتوان

گفت که حساسیت بین فرهنگی امری پویا است تا این که ایستا باشد ودر گذر زمان تغییر پذیر است".بنت و همر" یک مدل دو مرحله ای را ارائه کرده اند (DMIS) که هر کدام از این مراحل نیز به نوبه ی خود به سه سطح تقسیم میشود .مرحله ی نخست که بر پایه قومیت است به ترتیب شامل سه مرحله ی انکار، دفاع و تقلیل دادن تفاوتها ست، و مرحله ی دوم که در آن نقش قومیت کمرنگ تر است به ترتیب شامل مراحل پذیرش،تطبیق و ادغام شدن با تفاوت هاست.(همان،۲۰۰۳) براساس این مدل که از یک طیف شش مرحله ای (در یک سر طیف انکار ودر سر دیگر طیف ادغام تفاوت هاست) برخوردار است هر چه ارتباطات برون گروهی یا ارتباط با" دیگری " بیشتر صورت پذیرد احتمال تلطیف حساسیت بین فرهنگی بیشتر می گردد و فرد از سر طیف (انکار) دور میشود و به سوی دیگر طیف(ادغام) متمایل میشود .حال با ذکر این مقدمه به بررسی و اهمیت روابط بین فرهنگی دو گروه تاثیر گذار جامعه ایرانی (روحانیون و دانشجویان)می پردازیم. با تاسیس مدرسه دارالفنون توسط امیرکبیر و همچنین بازگشت دانش آموختگان ایرانی از اروپا رویکردی جدید شکل گرفت که تقریباً برخلاف دیدگاه های سنتی حاکم بر جامعه ایرانی بود.آنها علت عقب ماندگی فرهنگی، سیاسی و اجتماعی جامعه ایران را عدم تبعیت از مدرنیته غربی می دانستنددر حالیکه روحانیت که نمایندگی و رهبری بخش سنتی جامعه را به عهده داشت دیدگاهی محافظه کارانه تر در این مورد اتخاذ کرد. این اختلاف رویکرد از زمان مشروطه تاکنون حضور داشته و به نوعی باعث تشکیل دو گروه اجتماعی قدرتمند گردید.که هر کدام نمایندگی و رهبری بخش بزرگی از جامعه ایران را به عهده گرفتند. در سیر تاریخی یک قرن گذشته تعامل این دو گروه اجتماعی از فراز و فرود زیادی برخوردار بوده است .هرگاه این دو گروه از طرح واره ها و دیدگاه های نزدیک تری نسبت به یکدیگر برخوردار بودندجامعه ایران از آن بهره برده است و هرگاه این دو گروه دارای طرح واره های منفی از یکدیگر بودند جامعه ایرانی دچار شکاف عظیمی گشته است که در مواردی این شکاف ها منتهی به تحولات شگرف اجتماعی وسیاسی گشته است مثل حادثه ۲۸ مرداد۱۳۳۱(بهنود،۱۳۷۱). بنابراین هرگونه شکاف در بین این دو گروه تاثیر گذار اجتماعی تاثیر خود را به سرعت در جامعه نشان خواهد داد چراکه هر کدام از آنها رهبری بخش بزرگی از جامعه کنونی ما را به عهده دارند. روش تحقیق و جامعه آماری:در این مقاله هدف بررسی طرحواره های ذهنی دو گروه تاثیر گذار و ریشه دار جامعه ایرانی یعنی طلبه های حوزه علمیه و دانشجویان دانشگاه از یکدیگر است. در این راه جهت جمع آوری اطلاعات و داده ها از روش مصاحبه عمقی استفاده شده است. جامعه آماری نیز شامل دو گروه پنج نفره از دانشجویان و طلبه های حوزه علمیه می باشد. دانشجویان جامعه آماری نیز پنج تن از دانشجویان دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران بودند .بازنمایی های صورت گرفته: طرح واره های عمده طلبه ها از دانشجویان را می توان در موارد ذیل خلاصه نمود.۱) بی توجهی به فرایض دینی ۲) بی توجهی به محرمات۳) عدم توجه به زندگی ساده و بی پیرایه۴) لاقیدی۵) توجه بیش از حد به تحلیل علمی همه پدیده ها ۶) توجه به دین همچون یک پدیده اجتماعی و مقدس ندانستن آنطرح واره عمده دانشجویان از طلبه ها عبارتند :۱) سنتی بودن۲) بی توجهی به مدرنیته و آثار آن و عدم درک جامعه معاصر ۳) نداشتن دیدگاه انتقادی نسبت به مسائل۴) توجه بیش از حد به ظواهر در طرح سوالات بررسی حساسیت بین فرهنگی آنها از یکدیگر در سه سطح ارزشی،نگرشی و رفتاری مد نظر بوده است و سوالات نیز در چهار مورد خلاصه شده است. ۱)ازدواج۲)کمک کردن ۳)دادن شغل های حساس مملکتی به آنها۴)میزان توجه به دین و علمسوال نخست:ازدواجاز دانشجویان و طلاب در مورد ازدواج دانشجو و طلبه پرسش به عمل آمد. در میان دانشجویان تقریبا اکثر آنها مخالف ازدواج با طلاب بوده اند و حتی برخی از آنها تصور آن را نیز نمی توانستند بکنند. اما اکثر طلاب با توجه به شرایط خاص حاضر به ازدواج با دانشجو بودند. طلبه ای بنام روح ا... روزمهر ۲۱ ساله در پاسخ به این پرسش گفت ":برای من دانشجو بودن همسرم مهم نیست حتی فکر می کنم دانشجو در بعضی موارد ذهن بازتری دارد حقیقتش من نامزد دارم و او دانشجوی مترجمی زبان انگلیسی است "طلبه دیگری بنام م. معنوی ۲۷ ساله می گوید"هیچ ایرادی ندارد که دانشجو با طلبه ازدواج کند زیرا طلبه توقع کمی دارد "زهرا محسنی دانشجوی

۲۴ ساله می گوید": به نظر من نمی توان رابطه ای بین دانشجو و طلبه پیدا کرد .آنها طرز فکرشان با هم فرق می کند مثلا طلبه چگونه می تواند در مورد پوشش یک دانشجو از خود صبر و تحمل نشان دهد. "سئوال دوم : کمک کردن از مصاحبه شوندگان پرسیده شد که آیا در صورت نیاز هر یک از آنها حاضرند به گروه مقابل کمک کنند . درپاسخ هم دانشجویان و هم طلاب تقریبا موضع مشابهی اتخاذ کردند و چیزی را که بر آن تاکید می ورزیدند انسان بودن و ارزش های انسا نی بود.طلبه ای به نام م. حسن پور، بیست ساله در جواب می گوید: حتما کمک خواهم کرد. زیرا آموزه های اسلام به ما می گوید حتی اگر فردی یهودی یا کافر یا مسیحی نیز باشد در صورت نیاز او باید به او کمک کرد. طلبه دیگری با نام ع. اسفندیاری ۲۲ ساله متاهل می گوید: بله حاضرم! من اصلا این روحیه را دارم که هر نوع کمکی از دستم برآید برای هم نوع دریغ نکنم. حتی اگر در مسایل مادی.ح. حمیدی، ۲۲ ساله مرد و مجرد می گوید: کمک کردن برای هم نوع وظیفه هر انسانی است و من نیز در صورت لزوم به هر کسی که لازم باشد کمک می کنم و اصلا برای من مهم نیست طرف چه کار است.ب. رضایی، دانشجو، ۲۵ ساله: اگر مساله مرگ و زندگی باشد کمک می کنم در غیراینصورت نه! کمک نمی کنم. سوال سوم:دادن پست های مهم مملکتی به آنهااز دانشجویان و طلبه ها پرسیده شد که تا چه میزان حاضرند پستهای مهم مملکتی را به یکدیگر بسپارند؟ تنوع پاسخ ها در این مورد بیشتر از سوالات دیگر بود به طوریکه اغلب قریب به اتفاق دانشجویان معتقد بودند که انچه بیش از همه در اداره ی کشور مهم است برخورداری علمی و تخصص است و مهم نیست که فرد مورد نظر از چه صنفی یا گروهی می باشد. اما در بین طلبه ها برخی معتقد بودند که روحانیت باید در کاراجرایی نقش نداشته باشند فقط در بعد رهبری کلان و تصمیم گیری ایفای نقش کند. اما برخی نیز معتقد بودند که چهره های دانشگاهی به علت برخورداری از تخصص علمی باید در سطوح ارشد مدیریتی در کشور فعالیت کنند.همچنین برخی نیز دارا بودن شرایط اعلام شده از سوی رهبری برای مدیران را شرط اصلی قرار گرفتن در پستهای مهم مملکتی دانسته اند. دانشجویی الف. اسماعیلی، ۲۳ ساله، مجرد: عنوان داشته است که نقش های مدیریتی در سطوح میانی و ارشد باید با تخصص همراه باشد. و از آنجایی که معمولا حوزه تخصص های لازم در زمینه مدیریتی را ارایه نمی کند، پس دانشجویان متخصص برای این امر مناسب ترند.اما طلبه با نام م. معنوی، می گوید: این کار باید بیشتر به دانشجوها داده شود تا طلبه ها. چون کار طلبه تبلیغ دین است ولی دانشجو بیشتر مناسب این کار است چون تخصص دارد.ر. خلفی، ۲۱ ساله، طلبه: البته باید دانشجویان متخصص را در زمینه های اجرایی و عملیاتی به کار گرفت اما نقش رهبری همیشه باید در اختیار روحانیت باشد. سوال چهارم: میزان توجه به دین و علماز طلبه ها و دانشجویان پرسیده شد تا چه میزان گروه مقابل خود را نسبت به دو مقوله دین و علم پایبند و علاقه مند می بینند. بیشتر طلبه ها در مورد دانشجویان بر این باور بودند که آنها دین را همچون دیگر مسایل اجتماعی مورد بررسی و مطالعه قرار می دهند و برای آن ساحت قدسی قایل نیستند و از همین رو آنها را پایبند به اجرای مناسک و شعائر دینی نمی دانند. اما یکی از آنها نسبت به دانشجو نگاه معتدلتری داشت و با عنوان این مطلب که دانشجویان زیادی را می شناسد که نسبت به دین و مناسک آن از او هم پایبند تر هستند نظری مخالف ارایه داد. اما دانشجویان تقریبا همگی معتقد بودند که طلبه ها نسبت به مسایل علمی و پدیده های مدرن موضعی دفاعی یا حداقل منفعل دارند و از دیدگاه آنها طلبه ها در سنت و عدم درک زمان معاصر گیرافتاده اند.م. معنوی می گوید: دانشجویان همگی دین را قبول ندارند بلکه برخی از آنها آن را قبول دارند. از نظر دانشجو، دین چاره همه دردها نیست در صورتی که من فکر می کنم می توان ریشه همه مشکلات را شناخت.ر. خلفی، طلبه: گرایش به دین متفاوت است. آنهایی که در دانشگاه دروس فنی می خوانند معمولا برای دین چندان ارزش قایل نیستند اما آنانی که بیشتر با علوم انسانی سروکار دارند بیشتر دغدغه دین دارند. البته به نظر من مقدار زیادی از توجه و یا بی توجهی به دین در دانشگاه بر می گردد به محیط دانشگاه. اگر محیط اسلامی باشد اقبال به دین بیشتر است و مسایل دیگر اجتماعی مثل اعتیاد و مسایل جنسی نیز باعث می شود که دانشجو در محیط اختلاط قرار بگیرد و فکر او از دین برگردد. به نظر من دانشگاه های کنونی ما محل حضور دین

نیست و در آن بیشتر از همه دین گریزی دیده می شود و فرایض دینی محلی از اعراب ندارد.ب. رضایی، دانشجو می گوید: روحانیت در تمام تاریخ معاصر ایران مخالف نوگرایی و تجدد بوده است. من به عنوان دانشجو هیچ وجه مشترکی بین خودم به عنوان یک دانشجو و روحانیت به عنوان عالم دینی نمی بینم. من گاهی احساس دشمنی دیرینه آنها با علم را در سخنان آنها احساس می کنم.نتیجه گیری:چنانکه از شواهد متن برمی آید دو گروه مورد مطالعه بخاطر نداشتن تعامل مناسب با یکدیگر از یک نوع شکاف آگاهی نسبت به هم رنج می برند. همانطور که در ابتدای بحث به جایگاه این دو گروه به عنوان رهبران افکار بخش بزرگی از جامعه اشاره کردیم، هرگونه عدم شناخت صحیح روحانیون و دانشگاهیان از یکدیگر تبعات اجتماعی شگرفی را به دنبال خواهد داشت. از آنجایی که دین فربه ترین نهاد ممیزه سنت است و روحانیت نیز نماینده این نهاد می باشد(سروش ،۱۳۷ ۱۳۷۵) و بخش عظیمی از جامعه ما نیز به روحانیت به عنوان مرجع افکار رجوع می کند، لازم است تا:اولاً: جامعه دانشجویان با نزدیکی بیشتر و تعامل درست تر با این قشر از جایگاه و نقش رهبری افکار آن در جا معه سنتی ما بیشتر آگاه گردد.ثانیاً: روحانیت نیز با کمی انعطاف پذیری بیشتر و درک جامعه معاصر از شکل گیری طرحواره های ذهنی منفی نسبت به دانشجویان پرهیز نماید و نابهنجاری های موردی را تعمیم ندهد.ثالثاً:ضرورت شکل گیری و تقویت کنش تفاهمی مورد نظر هابرماس که کمرنگ کننده تفاوتهای شناختی است احساس میشود . همینکه طلبه ها برای خود شانیت رهبری عالی جامعه را قائل باشند ومدیریت های میانی و پایین دستی را برای متخصصین غیر حوزوی مناسب بدانند این خود برهم زننده ی فضای مطلوب شکل گیری کنش مورد نظر است.ونهایتاً اینکه آنچه که درپس همه مطالعات اینچنینی به عنوان راهکار پیشنهادی به ذهن خطور میکند همان ایجاد بستر تعاملات هرچه بیشتر بین گروههای اجتماعی است. چراکه شرایط خاص کشورمان(عدم تجانس قومی و مذهبی) ایجاب می کند که از هر نوع تعاملی که رواج دهنده واگرایی اجتماعی گردد دوری کرد و بدین گونه در تقویت سرمایه اجتماعی کوشید.با بررسی پاسخ های داده شده براساس مدل بنت و همر میتوان مشاهده کرد که بیشتر پاسخ دهند گان در همان سه مرحله ی اول مدل ارائه شده قرار دارند وبه ویژه دانشجویان بیشتر درهمان سطح اول (انکار)قرار دارند .بی گمان برقراری ارتباطات فرهنگی بیشتر بین این دو گروه در پویایی هر چه بیشتر حساسیت بین فرهنگی شان و بالطبع طرح واره های ذهنی آنها از یکدیگر نقش خوا هد داشت چرا که زندگی مسالمت آمیز و دوستانه ی اقوام وگروه های مختلف ایرانی در تاریخ این سرزمین نشان داده است که جامعه ی ایرانی از پتانسیل لازم برای ارتباطات فرهنگی گروه های به شدت متفاوت با یکدیگر برخوردار است . منابع فارسی:۱.بهنود مسعود از سید ضیا تا بختیار ۱۳۷۲. تهران انتشارات علمی و فرهنگی جاپ سوم۲. سروش عبد الکریم ۱۳۷۰. سنت و سکولاریسم . تهران . نشر صماط چاپ اول ۳. گیدنز .انتونی . ۱۳۷۸. جامعه شناسی . ترحمه منوچه صبوری . تهران . نشر نی چاپ پنجم ۴. محسنیان راد. ۱۳۸۲."ضرورت توجه به ارتباطات میان فرهنگی در جامعه ایران "فصلنامه رسانه . شماره یک(بهار) :: b English refrences: ۱.Fauler . ۱۹۹۹. org . behaviour network ۲. Hamemer , Mitchell R ,Bennett, Milton. And Wise man Richard .۲۰۰۳. "Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory , international journal of intercultural ralations , volume ۲۷, issue۴, July ۲۰۰۳, page۴۲۱-۴۴۳. ۳Nishida, Hiroko."۱۹۹۹. " A cognitive approach to inter cultural communication based on schema theory , international issue ۵, volume ۲۳ journal of intercultural relations.۴.Shefer , Richard , j . Robert , P. Lamm.۱۹۹۸, Sociology, New York. DMC from Hill company ۵.Scott &shwartze . m.۱۹۹۹.sociology. Bellmonte. World worth & international Thompson publishing company.

آسیب شناسی فرهنگی توسعه علمی

، ۱۰:۱۶ آسیب شناسی فرهنگی توسعه علمی

روح الله تولایی

شایـد بتوان یکی از عوامـل مهم رکود علمی کشور و عقب مانـدگی ما را «فقـدان استراتژی کلان علمی» یا «فقـدان سیاست علمی» مشخص دانست یعنی نمی دانیم چه می خواهیم و به کجا قرار است برسیم.

برنامه ریزی دقیق و علمی کوتاه مدت ، میان مدت و دراز مدت یکی از شـرایط توفیق در رشد و شـکوفایی علم است که باید مبتنی بر تـدوین سیاسـتگذاری واقع بینانه علمی باشد چیزی که ما امروز بوضوح فاقد آنیم.سیاست علمی باید بوضوح اهداف فعالیت های علمی را تعیین کند و با بسیج امکانات به سوی تحقق آن پیش برود.اهداف باید متناسب با نیازهای جامعه و نظام و محیط آن باشند و مبتنی بر تعامـل علم و جـامعه باشـند. تعیین زمان بنـدی دقیق و تخصـیص بودجه و امکانات کافی برای اجرای برنامه ها نیز بـدیهی است.ایجاد مـدیریت پژوهش نیز برای جـذب نیروهای علمی و بهره گیری بهینه از قابلیت های آنان نقش موثر و انکارناپـذیری دارد زیرا نیروهـای علمی دارای روحیـات خاص خود، حساسـیت ها و انتظارات و توقعات خاصـی هسـتند، که مـدیران اجرایی معمولی و غالبا با سـطح نازل تحصـیلات یا روحیه های خشن اداری و اجرایی را نمی تواننـد تحمل کننـد و دیری نمی پایـد که از آنان بیزار و گریزان شده ، یا دلسرد و بی انگیزه و نومید می شوند و کنار می گیرند و یا بسرعت از کشور خارج می شوند و در دیگر دیارها که زمینه ها و ابزارهای مورد نیاز برای تحقیقات و فعالیت های علمی شان را در دسترس آنان می نهنـد مشـغول کار می شوند.مهاجرت نخبگانپدیـده خطر خیز و هشدار دهنده ای که اکنون مدتی است زنگ آن بیخ گوش مسوولان کشور ما به صدا درآمده و گاهی با عنوان فرار مغزهـا یا تعبیر ملایم تر و قابل تحمل تر (و غفلت آورتر) مهاجرت دانشـمندان یا مهاجرت نخبگان از آن یاد می شود که ماجرایی غم انگیز و عبرت فزا دارد و محتاج بررسـی های مسـتقل و تحقیقات همه جانبه و کاملی است ، تا علل و عوامل آن بخوبی شنـاخته شود.لزوم تـدوین سیاست های علمی (science Polices) واضـح و تردیدناپـذیر است وگرنه در برهـوت بی برنـامگی دست و پـا می زنیم و خود نمی دانیم کجا خواهیم رفت.سـیاست های علمی از یک سو ماموریت ها و اهـداف فعالیت های علمی - پژوهشـی و از سوی دیگر راهبردهـا، سـیاست هـا و برنامه های تحقق این اهـداف و رسالت ها را در پیونـد با کاربرد متناسب منابع ، امکانات و تسـهیلات مورد نیاز تدوین و صورت بندی می کنند.سیاست علمی رابطه نهاد علم و محیط اجتماعی آن را تعیین و تنظیم می کنـد و با تنظیم درجه همزمانی بین علم و جامعه و بسـیج منابع و امکانات به افزایش پویایی و قـدرت حیاتی علم در جامعه یاری می رساند.بحث مقاله حاضـر «تلقی علم به مثابه یک نهاد اجتماعی» است ، نه یک فضیلت (Virture) و ارزش (Value) فردی و اخلاقـی.پیـداست که علم به مثـابه یـک نهـاد اجتمـاعی الزامـات و اقتضائـاتی دارد. سازمـان و تشـکیلات ، روابط، شـبکه ارتباطی و تعاملات رفتارهـای خاصـی را طلب می کنـد.از نظر جـامعه شناسـی ، نهادهـای اجتمـاعی تمـایز یافته به طور عادی دارای ارتباطات محیطی و هویت اجتمـاعی و فرهنگی مسـتقل هسـتند، امـا علم جدیـد در ایران بـا تفکیک نهاد علم از دیگر نهادهای فرهنگی رشـد نیافته است و گسترش آن حاصل فرآیند انتقال و برخی سـیاست ها و برنامه های خام و سطحی تعمدی بوده است و همین امر فقدان ارتباطات محیطی و هویت مستقل نهاد علم را در کشور ما تبیین می کند.مدیریت فرهنگاز سوی دیگر، جامعه بزرگتر را به پشتیبانی از این فعالیت ها متعهد می سازد. در ایران «نظام ارزشـی نهادینه شده علم»، تکوین نیافته و لذا علم در جامعه ما نهادینه نشده است و جـامعه علمی به معنـای دقیق و فنی این واژه نـداریم.یکی از شـرایط نهـادینه شـدن فرهنگی علم و فرهنـگ علمی در جـامعه ، وجود سازگـاری فرهنگی بین عناصـر مختلـف فرهنگی در جـامعه است. در جـامعه مـا که در هر گـوشه ای کسـی علمی برداشـته و کوس استـقلال می نوازد و هر مـدیری در هر اداره، پژوهشـگاه، دانشـکده یا موسـسه ای طبق رای و سـلیقه خود برنامه ریزی می کنـد و با توجه به مشـکل عدم ثبات مدیریت ها در کشور با تغییر هر فرد یک سـلیقه جدید بر آن دسـتگاه ، اداره ، مرکز یا موسـسه پژوهشـی

حاکم می شود کجا می توان به نهادینه شدن فرهنگ علمی در جامعه امید بست؟ ما هنوز مدیریت پژوهش نداریم.بر مراکز علمی ما سلیقه حاکم است ، نه قانون. باید از سلیقه محوری به قانونمندی برسیم ، آن هم قانونی که خود دانشمندان برای فعالیت های علمی شان تدوین می کنند. منظور از فرهنگ علمی مجموعه ای از باورها، ارزشها، هنجارها و فنون است که در جامعه علمی وجود دارد.با تقلیل عناصر چهارگانه فرهنگ به ۲ عنصر شناختی و هنجاری می توان از فرهنگ شناختی و فرهنگ هنجاری و بنابراین از نهادمندی شناختی و نهادمندی هنجاری سخن گفت.به عبارت دیگر، در اینجا نظریه ها، روشها، مکاتب و الگوهای فکری ، مجموعه ای از باورها و بخشی از فرهنگ جامعه علمی محسوب می شوند.رسم عالم ستیزیدر جامعه ای که متاسفانه رسم عالم ستیزی ، روشنفکر ستیزی ، برچسب زدن به تحصیلکردگان و متخصصان سنت و باب روز است و افراد نالایق به صرف دلبستگی های سیاسی و جناحی با شگردهای مخصوص و شعبده بازی های سیاسی مناصب و مقامات حساس و امتیازات را براحتی به چنگ می آورند و از آن خود می کنند و عالمان و اندیشمندان باید به حداقلی از معیشت بسازند و خون دل بخورند و دم برنیاورند، سخن گفتن از تغییر پارادایمی ، انقلاب علمی ، رشد و تولید علم به شوخی شبیه تر نیست؟شوخی تلخی که به جای آن که خنده آور باشد بیشتر رنج آور، استخوان سوز و آزاردهنده و جگرخراش و گریه آور است. کشوری با آن سابقه عظیم تمدنی و دین معرفت پرور و فرهنگ آفرین مثل اسلام ، آیا رواست در صحنه علمی چنین دچار رکود و انحطاط شود، که مغزها و نخبگانش از ناچاری و بی پناهی به فرار توسل جویند؟فرار از شرایط ناساز و تحمل ناپذیر، فرار از تبعیض ها و بی عدالتی هایی که هر روز می بینند، فرار از قوانین دست و پا گیر و ظالمانه ای که دانشمندان را کارمندان اداری می خواهد که فقط ساعت ورود و خروجشان باید دقیقا کنترل شود، برخوردهای توهین آمیز، تحقیرآلود، مستبدانه ، شخصیت کش و دل آزاری که از سوی برخی متصدیان اجرایی و سیاست بازان حرفه ای بی مروت با دانشمندان ، اندیشمندان و روشنفکران در این دیار شده و می شود سخت جگرشکاف و طاقت سوز است و سنگ را به صدا در می آورد.خود شخصا بارها شاهد و بلکه سوژه چنین علم ستیزی ها و برخوردهای وقیحانه وهن آمیز دل آزار بوده ام که تلخی آنها هیچ گاه از کام جانم محو نمی شود و فراموش ناپذیرند.گریز از کاسب کاران مستبدبعضی دانشگاه ها و مراکز علمی ما به دست یک مشت شارلاتان کاسبکار مستبد و بعضا دور از فرهنگ و منش علمی با روحیه های خاص نظامی و اطلاعاتی یا مریدان جناحهای خاص افتاده و پژوهشگاه های ما نیز به اداراتی تبدیل شده اند که مرداب استعدادهاست و باتلاقی که عمر دانشمندان را می بلعد و آنان را به یاس و بی اقدامی ، دلزدگی و کنار گرفتن می کشاند.امتیازات اعضای هیات علمی که طبق قانون و با تخصیص بودجه ویژه به آنان تعلق می گیرد، معلوم نیست کجا مصرف می شود و صرف سرمایه گذاری کدام آقازاده می شود و استاد دانشگاه مفلوک و بی پناه و آبرومندی باید برای پرداخت اجاره سر ماه یا شهریه ثبت نام مدرسه فرزندش شرمسار خانواده خود باشد و دم برنیاورد.اگر براستی قرار است اصلاحی صورت بگیرد اصلاح قوانین اداری مربوط به استخدام ، ارتقا، فرصتهای مطالعاتی اعضای هیات علمی باید در سرلوحه کار قرار گیرد. آن همه تاکید مکرر رهبر معظم انقلاب ، در عمل چه نتایجی داشته و ثمراتش چیست؟... و در پاسخگوییچه کسی آماده پاسخگویی است؟سالی که با عنوان پاسخگویی به مردم – به دنبال سال خدمات رسانی – نامیده شده مسوولان و متولیان اجرایی و فرهنگی کشور چگونه می خواهند به مطالبات بحق دانشگاهیان ، دانشمندان ، روشنفکران و اهالی فرهنگ و قلم و اندیشه پاسخ دهند؟چرا استاد کمترین حقی در انتخاب روسای دانشگاه ها، دانشکده ها، گروهها و حتی همکاران خود ندارد؟ منزلت و حرمت اجتماعی استادان دانشگاه چرا مورد بی توجهی است؟چرا برای یک استاد دانشگاه و عضو رسمی هیات علمی حتی امکان یک سفر چند روزه در طول سال میسر نیست؟ نشریات و کتب تحقیقی ، رایانه ، امکانات اینترنت چرا برای استادان ما یک رویا، آرزو و حسرت است؟ چرا تماس با همتایان علمی در خارج از کشور آنقدر محدودیت و هزینه دربرداشته باشد که متفکران و دانشگاهیان شریف ما از خیرش بگذرند؟ در محیطهای دانشگاهی ما هنوز استادان برای تهیه ژتون غذا مشکل دارند، چه رسد به بیمه و تسهیلات و امکانات رفاهی دیگر که اصلا حرفش

را نبایـد زد.بر فراز مغزها نام مهاجرت علمی نهادن پاک کردن صورت مساله است و مشکلی را حل نمی کند. شجاعانه با دردها و مشکلات روبه رو شویم و واقعیت ها را کتمان نکنیم.شمار اندک استادان فرهیخته ای هم که در کشور مانده اند، به شوق حمایت دلسوزانه رهبر عزیزی است که خود مرد قلم و اندیشه و میدان دانش است. عالمی دردشناس است و قدر خردورزی و آزاداندیشی و فکر و فرهنگ را خوب می شناسد.می بینیم و می بینید که چه اهتمامی به دانشگاه ها و اهل فرهنگ دارند و چه پدرانه و مهرآمیز جوانان برومند و افتخارساز المپیادی را در آغوش می کشند!اما براستی دستگاه های اجرایی عریض و طویل با نام فرهنگ و اندیشه و پژوهشکده و پژوهشگاه و سازمان و موسسه و دهها القاب ظاهر فریب دیگر برای اهل فرهنگ و رشد علم در کشور چه کرده اند؟خوب است گزارش کار به مردم بدهند تا معلوم شود موجب دلزدگی و گریختن و یاس چه تعداد متفکر و استاد و دانشمند شده اند و بودجه هایشان را کجا هزینه کرده اند؟چند صد متفکر را آواره و در به در ساخته اند و چه طومار درخشانی از علم پروری و فرهنگ سازی به جا نهاده اند؟وقتی رئیس پژوهشگاه یا دانشکده و دانشگاهی به جای مدیریت علمی و مدیریت پژوهش ، مدیرتنش می شود، باجگیری می کند، به قلع و قمع استادان و دانشمندان می پردازد و فریادرسی هم نیست ، چه باید کرد؟آیا راهی جز خانه نشین شدن یا جلای وطن به قصد خدمت به دین و کشور در دیاری دیگر باقی می ماند؟ چرا نباید تمامی مراکز علمی اعم از دانشگاه ها و پژوهشگاه ها را خود دانشمندان توانا اداره کنند؟ چرا در راس این مراکز آدمهای حقیر، عقده ای ، مستبد، باجگیر، سیاسی کار قرار می گیرند؟نمی گوییم که این مساله عمومیت دارد و هیچ مورد مطلوبی وجود ندارد و همه جا تاریک و سیاه است ، ولی متاسفانه وضعیت غالب همین طور است وگرنه چرا باید با رکود علمی کشور مواجه باشیم.هر چند استثناهای معدودی هم وجود دارد، اما درد را باید با همه تلخی اش پذیرفت و به درمان اقدام کرد.وضع معیشت و شرایط زندگی استادان در این دیار جدا اسفبار است. چه حکایت های تلخی از این دست دارم که همواره قلبم را می فشارد و اشک از دیدگانم جاری می سازد!براستی چرا باید چنین باشد؟ در این باره می توان رنجنامه ای نوشت!از حشمت اهل جهل به کیوان رسیده اندجز آه اهل فضل به کیوان نمی رسداینها را گفتم و بصراحت و تلخی هم بیان کردم تا روشن سازم که علم در جامعه ما نهادینه نشده است و جامعه ما فواید یک فرهنگ علمی به معنای دقیق و جدید آن است.تا علم در جامعه نهادینه نشود و فرهنگ علمی تثبیت نگردد، اوضاع همین خواهد بود که هست. فضای یاس آلود حاکم بر مراکز علمی ، سرخوردگی و دلسردی محققان و بالاخره پدیده شوم فرار مغزها!حاصل این همه نیز عقب ماندگی و تاخر علمی بوده است. آن هم در جهانی که در آن قافله علم شتابان در حرکت است.به تعبیر عالمانه رهبر معظم انقلاب در پاسخ نامه جمعی از فضلای حوزه علمیه: (اگر) «صاحبدلان و خردمندان ، برکنار و در حاشیه مانده و منزوی ، خسته و فراموش شوند، در چنین فضایی جامعه به جلو نخواهد رفت» آری «حوزه و دانشگاه برای رشد به فضایی دور از افراط و تفریط نیازمندند که در آن ، از سوؤظن و بدبینی وضیق صدر خبری نباشد و هر فکر تازه با تهمت و افترا سرکوب نشود.»خلاقیت و اجتهادبرای تثبیت فرهنگ علمی و نهادینه شدن علم باید «تولید نظریه و فکر»، تبدیل به یک ارزش عمومی در حوزه و دانشگاه شود و در قلمروهای گوناگون عقل نظری و عملی ، از نظریه سازان ، تقدیر به عمل آید و به نوآوران جایزه داده شود و سخنانشان شنیده شود تا دیگران نیز به خلاقیت و اجتهاد تشویق شوند.ملاحظه می کنید حمایت از اندیشه و نظریه پردازی و اجتهاد علمی را! از این صریح تر و دلسوزانه تر می توان از حمایت عالمان و اندیشمندان سخن گفت؟ همه تاسف این است که توصیه های حکیمانه و مدبرانه به تعبیر دقیق خود ایشان در مراحل اجرایی دچار فرسایش اداری می شوند و به نتیجه نمی رسند و دریغ و دردا!افزون بر «فقدان فرهنگ علمی نهادینه شده»، «فقدان مدیریت علمی» و فقدان سیاست علمی ، نظام آموزشی ما چه در دبستان و دبیرستان و چه در مقاطع مختلف دانشگاهی «تحقیق محور» نیست و «روحیه علمی» و رفتار و آداب علمی و آنچه را «خصلتها و منش دانشمندانه» گفته می شود به فراگیران نمی آموزد.علاوه بر این که روش شناسی علمی (متدولوژی) و نیز آموزش مهارت های عملی (مثل استفاده از رایانه و فناوری آموزشی) به آنها یاد نمی دهند و این امور کاملا مورد غفلت است.لذا افرادی یک بعدی ،

مغرور، حسود، بی صداقت ، غیرقابل اعتماد، تکرو، پرتوقع و لجباز پدید می آیند، که از خصایص و خصلتهای علمی بسیار دورند. پیداست با چنین افرادی نمی توان «تولید علم» کرد زیرا اصلا برای چنین چیزی تربیت نشده و آموزش ندیده اند.نه زبان می دانند، نه با فرهنگ قومی و ملی آشنا هستند و نه از متدولوژی علمی و فناوری تحقیقات چیزی سر در می آورند. این فارغالتحصیلان نمی توانند مولد فکر و علم باشند.برخی از آنها که تعدادشان هم کم نیست با کتابخانه و تحقیق قهرند. نه کتاب می خرند و نه کتاب می خوانند و نه در منزل کتابخانه ای هر چند محقر دارند! مدرکی به دست آورده اند و شاید هم با نمرات و معدل بالاـ اما اینها دانشمند با استانداردهای بین المللی نخواهند شد.توان حل مسائل عملی را نخواهند داشت و از خصلتهای دانشمندانه مثل طهارت روح ، صداقت ، تواضع ، نوعدوستی ، سختکوشی ، دقت نظر، شک روشمند تهیدست و بی بهره اند.درعوض افرادی به دنبال منافع خود، مصلحت پرستی و عافیت طلبی ، تزویر و ریا، زد و بندهای سیاسی و اقتصادی ، پیشرفت فردی خود، حسود، ناراضی و طلبکار از همه ، بیگانه با فرهنگ وسنت و خود خواهند شد که دیگر با این اوصاف چه جای توقع نظریه پردازی و تولید علم از آنان است؟دنبال بازی های سیاسی و قدرت طلبی اند و بیشتر تاجر و سوداگرند تا دانشمند.استعمارگران که کشورهای جهان سوم را همواره عقب مانده و وابسته می خواهند، اتفاقا در پی تربیت چنین افرادی در این جوامع اند و از چنین نظام آموزشی نامطلوبی استقبال می کنند.دانشمندان واقعی را هم که به لطایف الحیل جذب جوامع خود می کنند. تحصیلکردگان غربزده ، خودباخته و مرعوب ، بی ریشه و هویت اصیل قومی و دینی هرگز در پی تولید علم برنخواهند آمد و هیچ گاه امیدی به چنین محصولاتی نمی توان بست.دانشمندان وارسته سنت شناس ، ریشه دار در فرهنگ قومی و متدین و با معنویت می توانند از عهده تولید علم برآیند.کسانی که با دیگر فرهنگها نیک آشنایند و زبان خارجی می دانند و به فناوری روز واقف و روحیه های طلبه وار و سختکوشانه و صبور دارند و اهل جد و جهدند نه کام و ناز.ناز پرورد و تنعم نبرد راه به دوستعاشقی شیوه رندان بلاکش باشدلذا باید در نظام آموزشی ما بویژه در موارد درسی دانشگاه ها تجدیدنظر جدی و بنیادی صورت بگیرد.در غیر این صورت همچنان مصرف کننده علم باقی خواهیم ماند، آن هم نه یک مصرف کننده آگاه و انتخابگر، بلکه مصرف کننده ای مقلد و خودباخته و بی اختیار.ترویج روحیه علمیاگر قرار است علم در جامعه ما نهادینه شود و تولید علم و نظریه تبدیل به یک ارزش رایج گردد که کاملا سخن حق و صوابی است ، باید به احیا و ترویج و تقویت خصلتهای دانشمندانه ، روحیه علمی و اخلاق اهل علم بپردازیم.معرفی دانشمندان سرآمد و پرآوازه جهان و قله های رفیع علم در جهان معاصر، در تمامی رشته ها، به نسل جوان و حتی استادان تازه کار و نوپا بسیار مفید و عبرت آموز است و این کاری است که باید با جدیت و حساسیت و به گستردگی پیگیری شود و تحقق پذیرد.دانشجویان ما و دانشمندان جوان ما که در آغاز راهند باید با مطالعه زندگی دانشمندان در همه رشته ها آگاه شوند که چگونه صدها و هزاران فیزیکدان ، شیمیدان ، جامعه شناس ، مردم شناس ، هنر پژوه ، تاریخ نگار، قوم شناس ، زبان شناس ، الهیدان ، فیلسوف و متخصصان برجسته دیگر رشته ها با تلاش و شکیبایی و پیگیری شبانه روزی تحقیقات توانسته اند کاروان علم بشری را گامی پیش برند و خدمتی هر چند ناچیز به رشد علم و معارف بشری کنند و آنان را نمونه و سرمشق خود قرار دهند.خدا را سپاس که ما مسلمانان و ایرانیان در گذشته درخشان تمدن خود از این اسوه های فضیلت و معرفت کم نداشته ایم هم در عرصه علوم دینی از فقاهت و فلسفه و عرفان و کلام و هم در عرصه پزشکی و نجوم و ریاضیات و علوم محض.نکته مهم دیگری که باید چند باره و بکرات بر آن انگشت نهاد و تاکید کرد حفظ استقلال علمی ،تامین معیشت ، رفاه زندگی و امنیت شغلی دانشمندان است.دانشمند به لحاظ سنخ و نوع روحیه اش مافوق پذیر نیست و مافوق اداری نباید داشته باشد. اگر استقلال و آزادی دانشمند را در قالب تنگ و خشک ضوابط اداری از او گرفتید دست و پایش را بسته و روح و فکرش را به بند کشیده اید، دیگر چه جای انتظار خلاقیت و ابتکار و نوآوری می ماند؟این که در نامه رهبر معظم انقلاب و نیز در نامه فضلای حوزه علمیه بر آزاداندیشی و نفی تحجر و جمود و قشریگری و افترا زدن و ناسزاگویی الگویی تاکید شده نکته کاملا درستی است و بحق بر آن تاکید رفته است. در فضای بسته و

تحجر آلود و احساس عـدم امنیت شـغلی و روانی ، نمی توان انتظار تولیـد علم داشت.دانشـمندی که برای ابراز عقیـده یا نظریه ای احساس بیم و خطر کنـد، مجبور به کتمان عقایـد خویش و یا خودسانسوری می شود و از بالنـدگی باز می ماند. تنها در یک فضای آزاد و به دور از ترس و زور و فشار و تحمیل و اکراه امکان رشد و خلاقیت علمی هست و البته خود دانشـمندان و جامعه علمی باید با رعایت «رفتار دانشـمندانه» و اخلاق علمی از هرگونه هتاکی و هرزه گویی ، تقلب و خدعه و مغلطه ، ایجاد علم کاذب ، سرقتهای علمی ، توهین به مقـدسات جـامعه و دیگر خطاهـا و لغزشـها جلوگیری کننـد.از این رو تـدوین آداب و قواعـد فعـالیت های علمی ، پژوهشـی در قـالب یـک پروتکـل از سوی خود دانشـمندان ضـروری به نظر می رسـد.این کـار می توانـد با پشتیبانی مادی و معنوی فرهنگسـتان علوم کشور یـا مثلاـ شورای عـالی انقلاـب فرهنگی صورت گیرد و شـبیه این کـار در یونسـکو و دیگر مراکز علمی بین المللی انجام شـده که می توان از آن تجارب نیز اسـتفاده کرد.به هر حال نکته این است که خطوط قرمز قانونی ، اخلاقی ، مذهبی و سیاسـی باید کاملا مدون و مشـخص باشد و البته تدوین این مهم بر عهده خود دانشمندان و اهل علم است نه سیاستمداران ا مدیران اجرایی کشور.

http://system.parsiblog.com/-۱۱۹۱۴۵.htm

فرهنگ سازمانی از نقطه نظر رابرت کویین

فرهنگ سازمانی از نقطه نظر رابرت کویین پریسا یزدی

چکیـده : این مقـاله به موضوع فرهنـگ سازمـانی می پردازد. مفهوم و تعریف فرهنـگ، انواع فرهنگ، فرهنگ سازمانی، گونه های مختلف فرهنگ سازمانی و تقسیم بندی فرهنگ از دید دانشمندان مختلف این حوزه در مدیریت مطالب این

مقاله را تشـکیل می دهند. کلیدواژه : فرهنگ ؛ فرهنگ سازمانی ؛ گونه شناسی فرهنگ ؛ انواع فرهنگ سازمانی ؛ رابرت کوئین -- -- ۱- مقـدمه تـا دو

دهه قبـل به سازمانهـا به عنوان ابزارهای عقلایی برای ایجاد هماهنگی و کنترل افراد برای اهـداف نگریسـته می‌شـد. نگاهی ژرفتر بر تعـاریف سازمـانی این واقعیت را روشن می‌کنـد که فرهنـگ سازمـانی سیسـتمی از معـانی مشترک می‌باشـد یـا مجموعه‌ای است از اجزای کلیـدی که ارزشـهای سازمـانی را تشـکیل می‌دهـد. بنـابراین فرهنـگ سازمـانی شـیوه انجـام گرفتن امور را در سازمـان برای کارکنان روشن می‌سازد (عاصمی‌پور ۱۳۷۵). اغلب فرهنگ سازمانی به عنوان عامل مهم در اندازه‌گیری عملکرد سازمانی که اشاره به ارزشـهای تعیین شـده، مفروضـات زیربنـایی، انتظـارات، محفوظـات جمعی و معـانی موجود در یـک سازمان دارد، نادیـده گرفته می‌شود، فرهنگ سازمانی بیان می‌کنـد که چه چیزهایی در حیطه ماست (کوئین ۱۹۹۹). پژوهشگران زیادی مانند هافستد (۱۹۸۰) و ترومپنارز (۱۹۹۲)، تحقیق‌هـا و گزارشات متعـددی از قاره‌ها و کشورهای مختلف بر مبنای ابعاد گوناگون ارائه داده‌انـد. برای نمونه، وجـود اختلافـات ملی در کشورهـا بر اسـاس کلی گرایی (جهـانی شـمولی) در مقابـل جزءگرایی (جزئی)، فردگرایی در مقـابل جمع‌گرایی، بی‌تفـاوتی در مقابـل احساس‌گرایی و تمرکز برگذشـته در مقابل حال و حال در مقابل آینـده و تمرکز داخلی در مقابل تمرکز خارجی. در یک سـطح کوچکتر می‌توان فرهنگهایی که بر مبنای جنسـیت تعیین شده‌اند مثال زد مانند دیدگاه زنانه مردانه یا اختلافـات موجـود در میـان فرهنگهـای سـیاه و سـفید (پژوهش ۱۹۹۱ ،COX)، فرهنگهـای شـغلی (مطالعـات فرهنگی پلیس توسـط ون‌مانان(۱۹۷۵)، فرهنگهـای منطقه‌ای (پژوهش بلونر،۱۹۷۵) در مورد فرهنگهای روسـتایی ـ شـهری و منطقه‌ای در ایالات‌متحـده، و فرهنگهای صنعتی (مطالعات گوردن(۱۹۹۱)) در زمینه رقـابت، بخش‌های تاریخی، تکنولوژی مرکزی و نیازهای مشتری که موثر به فرهنگهـای صـنعتی هسـتند. به عبـارت دیگر فرهنـگ یک سازمان، از ارزش، سـبک رهبری غالب، زبان و نمادها رویه‌های کاری و تعریفی از موفقیت در یک سازمان می‌شود گرفته شـده است. سازمان در درون خود از زیر مجموعه‌هایی ماننـد بخشـهای وظیفه‌ای،

گروههای تولیدی، سطوح سلسله مراتب یا هر تیمی که نشات گرفته از فرهنگ سازمانی باشد تشکیل شده است (کویین، ۱۹۹۹). ۲- مفهوم فرهنگ فرهنگ مجموعه دانستنیها و رفتارهای (تکنیکی، اقتصادی، دینی و سنتی) و اعتقاداتی که اختصاص به یک جامعه انسانی معین دارد و مترادف با تمدن، جامعه قومیت نیز به کار می‌رود. (روح‌الامینی، ۱۳۷۳) "فرهنگ عبارت است از مجموعه‌ای از ارزشها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند" (دفت ۱۳۷۸، ص ۳۹۴). منظور از فرهنگ، کلیه آثار فکری و مادی جامعه می‌باشد» (صادقپور، ۱۳۷۵، ص ۷۸). ۲-۱- تعریف فرهنگ از جنبه لغوی از لحاظ معنوی فرهنگ، واژه‌ای فارسی است که از دو جز مرکب «فر» و «هنگ» تشکیل یافته است. «فر» به معنی جلو و «هنگ» از ریشه اوستایی «تنگنا» و به معنی کشیدن و بیرون کشیدن گرفته شده است. در زبانهای انگلیسی و فرانسوی واژه Culture بکار می‌رود و نیز معنای آن کشت و کار یا پرورش بوده است (مشبکی ۱۳۸۰. ص ۴۳۶). ولی هیچگاه در ادبیات فارسی به طور مستقیم به مفهومی که برخاسته از ریشه کلمه باشد نیامده است (جعفری، ۱۳۷۳). مفهوم Culture بظاهر پس از ۱۷۵۰ و برای اولین بار در زبان آلمانی به کار رفته است (مشبکی، ۱۳۸۰) . ۳- مفهوم فرهنگ سازمانی به طور کلی فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند و چیزی است که نه در سازمان وجود دارد و نه در فرد و ویژگی‌های خاصی که در یک سازمان وجود دارد نمایانگر خصوصیات معمول و ثابتی است که سازمانها را از یکدیگر متمایز می کند (مشبکی، ۱۳۸۰). فرهنگ سازمانی بستری است به هم پیوسته که اجزا سازمان را بهم میچسباند (کوئین ۱۹۹۹). هافستد (۱۹۹۱) فرهنگ سازمانی را برنامه‌ریزی جمعی ذهن بیان می کند که افراد یک سازمان را از سازمانهای دیگر متمایز کند (مرتضوی، ۱۳۷۹). فرهنگهای سازمانی شالوده تاریخی دارند بدین معنی که نمی‌توان رابطه بین فرهنگ سازمانی و تاریخ را از هم جدا کرد و فرهنگ سازمانی بطور ناگهانی و اتفاقی بوجود نمی‌آید تریس و بیر (۱۹۹۳). بسیاری از صاحبنظران بر این عقیده‌اند که "فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود" (رابینز، ۱۳۷۴، ص ۹۶۷). ۳-۱- تعریف فرهنگ سازمانی از دیدگاه کوئین فرهنگ سازمانی عبارت است از ارزشهای اصلی، مفروضات، تفسیرات در رویکردهایی که ویژگیهای یک سازمان را مشخص می کند که در ۴ گونه فرهنگ سازمانی نمایان می‌شود. این چهار گونه شامل قومی، ویژه سالاری و بازار، سلسله مراتب می‌باشند (کوئین، ۱۹۹۹، ص ۲۸). ۴- گونه شناسی فرهنگ سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان ۴-۱- گونه شناسی هریسون/هندی در سال ۱۹۷۸ هندی، ایده‌های هریسون را به کار گرفت و ۴ گونه فرهنگ را در اشکال ساده توصیف کرد. او به جای فرهنگهای حمایتی و موفقیتی که هریسون شناسایی کرده بود، فرهنگهای وظیفه و شخص را به کار برد. فرهنگ قدرت (تارعنکبوتی) فرهنگ نقش (معبد یونانی) فرهنگ وظیفه (شبکه‌ای) فرهنگ شخص (خوشه ای) ۴-۲- دیدگاه شاین شاین سه نوع فرهنگ مدیریتی را بیان می کند این فرهنگ‌ها عبارتند از : متصدیان (فرهنگ متصدی): گروهی که به نوعی با ما کار می کنند، «متصدیان» نامیده می‌شوند و نیز به مدیران صف و کارگرانی که در ساخت و تحویل تولیدات و خدماتی که رسالت اصلی سازمان را به انجام می‌رسانند دخالت می کنند، گفته می‌شود. فرهنگ مهندسی: در هر سازمانی مرکز تکنولوژیکی زمینه سازمان را تشکیل می‌دهد و این تکنولوژی بوسیله چندین نوع از مهندسین که دارای یک فرهنگ کاری مشترک می‌باشند طراحی و نظارت می‌شود برای مثال طراحان سیستم‌های تکنولوژی اطلاعات، برنامه‌های نرم‌افزاری را طراحی می کنند. طراحان سیستم‌های مالی یا پژوهشگران برنامه‌ریزی بازاریابی نیز وابسته به این گروه کاری می‌باشند یعنی شامل فرهنگ مهندسی می‌باشند. در این نوع فرهنگ، سیستم‌های برتر، ماشین‌ها، قوانین روتین که بطوری خودکار عمل می کنند، کاملاً معتبر می‌باشند. فرهنگ اجرایی (هیئت رئیسه): اگر کسی در سازمانهای وسیع جهانی جستجو کند، یک اجتماع از دفاتر (مدیریت اجرایی) (CEOS) را شناسایی خواهد کرد که مفروضاتی مانند وقایع روزانه، وضعیتها و نقش‌شان مشترک می‌باشد (CEOS) از نردبان ترقی در این موقعیتها بالا می‌روند. ماهیت این نقش قابلیت جوابگویی مالی به سهامداران می‌باشد و بیشتر در

حفظ سهام تجلی می‌یابد (شاین، ۱۹۹۶). ۴-۳- دیدگاه شولز شولز در ۱۹۸۷ پنج گونه فرهنگی را شناسایی نمود و هر کدام از این فرهنگها در سه بعد متفاوت فرهنگ توصیف می‌شوند. این ابعاد عبارتند از: تحول (چطور فرهنگها در طول زمان تغییر می کنند). عوامل داخلی(چطور شرایط محیط داخلی یک سازمان در فرهنگ آن تاثیر می گذارد) عوامل خارجی(چطور محیط خارجی یک سازمان فرهنگش را متاثر می‌سازد) شولز در باب بعد خارجی، از دیل و کندی اقتباس کرده است. شولز از این ابعاد، ۵ گونه فرهنگی را نتیجه گرفت که شامل: ثبات، فعال، آینده‌نگر، اکتشاف و خلاق می‌باشد. او خصوصیات این ۵ گونه فرهنگی را با استناد به پنج معیار شخصیت، زمان مدار، ریسک‌پذیری، شعار، تغییر مداری در غالب بعد تحول توصیف می کند (بران، ۱۹۹۵). ۴-۴- دیدگاه کویین و مک گرد طبق تحقیقاتی که توسط کوئین و مگ‌کرد (۱۹۸۵) در سازمانها انجام شده و از اطلاعات بدست آمده از این تحقیقات، چهار گونه فرهنگ عام معرفی شده‌اند. فرهنگ عقلایی (بازار) فرهنگ ایدئولوژیکی یا مرامی (ادهوکراسی یا ویژه سالاری) فرهنگ طایفه (قومی) فرهنگ سلسله مراتبی(سلسه مراتب) اساس فکری گونه‌شناسی اندیشه‌ای است که از تبادل متقابل چیزهای ارزشمند مثل عقاید، حقایق و فلسفه بین افراد یا گروهها بوجود می‌آید که این تبادلات در سازمانها بسیار مهم هستند برای اینکه آنها موقعیت افراد و گروهها را تعیین می کنند (بران، ۱۹۹۵ ـ ص ۲۱). ۴-۵- دیدگاه کوئین کویین ۴ گونه فرهنگی را بیان کرد. این ۴ گونه فرهنگی شامل موارد زیر می‌باشد. فرهنگ سلسله مراتبی « ماکس وبر» جامعه‌شناس آلمانی در سال ۱۸۰۰ به مطالعه سازمانهای دولتی در اروپا پرداخت. انقلاب صنعتی چالشهای جدیدی در سازمانها بوجود آورد. بدین ترتیب و بر ۷ ویژگی که ناشی از بروکراسی بود، بر شمرد: قوانین، تخصص گرایی، شایسته سالاری، سلسله مراتب، تقسیم کار، حسابرسی، رسمیت (وبر، ۱۹۴۷) این ویژگی‌ها به تحقق اهداف و بر کمک بسیار کرد. زیرا بکارگیری این روش در سازمانها باعث ایجاد کارایی، قابلیت اعتبار و قابلیت پیش‌بینی در آمد شد. در حقیقت تا سالهای ۱۹۶۰ در تمامی کتابهایی که در زمینه مدیریت و سازمان بود اینطور تصور می‌شد که سلسله مراتب و بوروکراسی "وبر" شکل ایده‌آل سازمان است. بدین دلیل سازمانها بطرف خدمات و تولید ثابت، کارایی و ثبات پیش رفتند. خطوط روشن تصمیم‌گیری، قوانین و رویه‌های استاندارد شده، مکانیزم‌های کنترل و حسابرسی بعنوان عوامل کلیدی موفقیت بودند. فرهنگ سازمانی با این ویژگیهای رسمی و ساختاربندی شده کاری، تطبیق و سازگاری می‌یابد. رهبران هماهنگ کننده و سازمان دهنده‌های خوبی هستند. اهداف بلندمدت سازمان شامل: ثبات، قابلیت پیش‌بینی و کارایی می‌باشند. سازمانهای زنجیره‌ای مانند رستوران مک دونالد، مجتمع‌های تولیدی مانند موتور فورد و آژانس‌های دولتی همانند بخشهای دادگستری از نمونه‌های «فرهنگ سلسله مراتبی" می‌باشند. سازمانهای بزرگ و آژانس‌های دولتی معمولاً دارای این نوع فرهنگ می‌باشند بدین دلیل که این نوع سازمان‌ها از سطوح سلسله مراتبی متعدد و رویه‌های استاندارد شده برخوردار هستند در فرهنگ سلسله مراتبی سازمان بسیار ساختار یافته و رسمیت یافته است. رویه‌ها معین می کنند که افراد چه کار باید بکنند و رهبران بهترین هماهنگ کننده‌ها و سازمان دهنده‌های تفکر در بهره‌وری هستند. حفظ یک سلسله قوانین و سیاستهای رسمی اجزاء سازمان را به یکدیگر پیوند می‌دهد. هدف بلند مدت سازمان در ثبات و عملکرد بهمراه بهره‌وری، عملیات هموار است (کویین، ۱۹۹۹). فرهنگ بازار در طول سالهای قبل از ۱۹۶۰ سازمانها با سازمان‌دهی در برخورد با چالشهای رقابتی جدید تلاش می کنند. پایه‌گذار این نوع فرهنگ، بر مبنای کار «الیور ویلیامسون» و اوچی و دیگر همکاران او می‌باشد. اعضاء سازمان سعی در شناسایی عواملی داشتند که بر اثر بخشی سازمان کمک می کردند. یکی از این عوامل و مهمترین آن، هزینه‌های کاری می‌باشد. این طرح که شکلی از بازار ارائه می‌دهد و عبارت بازار به معنی وظایف بازاریابی یا وجود مصرف‌کنندگان در محل کار نمی‌باشد. بلکه نوعی سازمان را نشان میدهد که وظایفی در درون خود همانند یک بازار دارد. به عبارت دیگر این مدل جهت‌گیری به طرف محیط خارجی بجای محیط داخلی است. محیط خارجی متمرکز بر عوامل خارجی شامل متقاضیان، مشتریان، پیمانکاران، صاحبان جواز، اتحادیه‌ها، تنظیم‌کنندگان و مانند اینها می‌باشد. این نوع فرهنگ شباهتی به سلسله مراتب که دارای

کنترل داخلی است و بوسیله قوانین تخصصی کردن مشاغل، تصمیم گیری متمرکز شده نگهداری می‌شود، ندارد. در حالی که بازار معمولاً ـ از طریق مکانیزم‌های اقتصادی بازار و بخصوص مبادلات پولی گردانده می‌شود. بدین شکل بازارها بر مبادلات فروش و قراردادها و ایجاد مزیت رقابتی با دیگر رقبا تمرکز دارد. سازمان‌هایی که فرهنگ غالب بر آن، فرهنگ بازار است از ارزشهای اصلی غالب بهره‌وری و رقابت برخوردار هستند و رقابت و بهره‌وری در این سازمانها از طریق اهمیت زیاد به کنترل و موقعیت خارجی بدست می‌آید. از اوایل ۱۹۹۰ تا اواسط ۱۹۹۱ تمایل به حفظ این فرهنگ قوت گرفت. اساس مفروضات و ارزشهای بنیادی فرهنگ بازار بر پایه اهداف روشن و استراتژی پرتکاپو بسوی سود آوری و کارایی سوق می‌یابد. جنرال جورج پتون معتقد است سازمانهای بازار تمایل به حفظ موقعیت رقبا با ثابت قدمی در اهداف، رقبا را مغلوب می‌کنند. در این فرهنگ کار نتیجه مدار می‌باشد. رهبران بادوام و ثابت قدم هستند و آن چیزی که باعث پیوند اجزاء به یکدیگر می‌شود تاکید بر پیروزی و مفاهیم بلند مدت، عملیاتهای رقابتی و تاکید بر دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف است. عبارت موفقیت در این فرهنگ، شراکت و نفوذ در بازار تعریف شده است (کویین،۹۹۹۱). در فرهنگ بازار سازمان بسیار نتیجه مدار است و هدف اصلی آن نتایج مورد انتظار از شغل محول شده می‌باشد و به گونه‌ای از سازمان گفته می‌شود که خود به مثابه یک سازمان عمل می‌کند این نوع از سازمان به جای امور داخلی به سوی محیط خارجی جهت گیری دارد. آنچه سازمان را به هم پیوند می‌دهد. تاکید بر پیروزی در رقابت است. تاکید بلند مدت بر اقدام رقابتی و دستیابی به اهدافی پایدار است. موفقیت بصورت نفوذ در بازار و سهم بازار تعریف می‌شود و رهبران بازار از اهمیت بسیاری برخوردار است (زاهدی، ۱۳۸۱). فرهنگ قومی سومین شکل ایده‌آل از فرهنگ سازمان فرهنگ قومی نامیده می‌شود، به این علت که سازمان همانند یک خانواده است.. در سازمانی که فرهنگ قومی بر آن غالب است بجای رویه‌ها و قوانین سلسله مراتب یا مراکز بازاری مزیتهای رقابتی، ویژگیهای فرهنگ قومی یعنی کار گروهی، برنامه‌های مشارکت کارکنان، تعهد سازمانی وجود دارد، گروههای کاری بر اساس عملکرد گروهی (نه فردی) پاداش دریافت کرده و نیز دوایر کیفی سازمان به تشویق کارکنان در اصلاح و بهبود کار و عملکرد خود و سازمانشان در یک محیط پر قدرت می‌پردازند. مفروضات بنیادی فرهنگ قومی بیان می‌کند که: ۱ـ محیط از طریق فرهنگ گروهی و توسعه منابع انسانی بهتر اداره می‌شود. ۲ـ مشتریان به مثابه شرکاء هستند. ۳ـ وظیفه مدیریت عالی قدرت دادن به کارکنان و کمک در جلب مشارکت، تعهد و وفاداری کارکنان می‌باشد. این ویژگی‌های در سازمانهای آمریکایی جدید نبوده و در گذشته توسط پژوهشگران مورد بررسی و بکار گرفته شده‌اند (مک گریگور، ۱۹۶۰؛ لیکرت، ۱۹۷۰؛ آرجریس، ۱۹۶۲). اگر چه این ویژگی‌ها بطرزی آشکار از شرکتهای ژاپنی اقتباس شده و بعد از جهانی دوم بطور موفقیت‌آمیزی به کمک سازمان‌های ایالات متحده و اروپای غربی در اوایل سالهای ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ بکار گرفته شده است. نشان می‌دهد که فرهنگ قومی در محیطهای کار میتواند مفید واقع شود. فرهنگ قومی برای مدیران در محیطهای پیچیده و آشفته و محیط‌های متغیر که دارای تغییرات سریع می‌باشند، می‌تواند مشکل‌ساز باشد. در فرهنگ قومی محیط بسیار دوستانه است و افراد در کار با هم سهیم‌اند و سازمانی بی‌شباهت به یک خانواده گسترده نیست. رهبران و سرپرستان سازمان به شکل پدرانه نظاره‌گر هستند. آنچه سازمان راپیوند می‌دهد وفاداری و رسم و عادات و اعتقادات است. تعهد به میزان بالایی در افراد سازمان وجود دارد. سازمان بر منافع بلند مدت توسعه منابع انسانی و همبستگی و انسجام و روحیه افراد تاکید بسیار زیادی دارد. فرهنگ ویژه سالاری بعد از تغییر جهت جهانی از عصر صنعتی به عصر اطلاعات چهارمین شکل از فرهنگ پدیدار گشت. این شکل از فرهنگ پاسخگوی محیطهای پرتلاطم و آشفته و شرایط پرشتاب قرن ۲۱ است. آنچه موجب اختلاف ویژگیهای این فرهنگ با سه فرهنگ پیشین می‌گردد، مفروضات بنیادی این فرهنگ می‌باشد. نوآوری، ابداع، ابتکار و پیشگامی مفروضاتی هستند که سازمانها با تدارک خدمات و محصولات جدید آتی از طریق آنها به موفقیت دست می‌یابند. فرهنگ ادهوکراسی وظیفه اصلی مدیریت را پرورش کارآفرینی، خلاقیت و تاکید بر برتری جویی می‌داند و از نوآوری برای رسیدن به سودآوری و منافع بهره‌می‌گیرد. ریشه

کلمه ادهوکراسی از adhoc گرفته شده است که به معنای زودگذر، موقت، تخصصی شده و واحد پویا می‌باشد (کویین (۱۹۹۹)). در فرهنگ مدیریت Adhoc به معنی ویژه امری مخصوص، متخصص تعریف شده است(زاهدی و همکاران، ۱۳۷۹). ادهوکراسی‌ها مانند واحدهای موقتی هستند، شعار مهم آنها این است «محلهای موقت از محلهای ثا بت بهتر هستند.» به این دلیل که آنها میتوانند بر حسب شرایط جدید بسرعت پیکربندی مجددی برای خود بسازند. یکی از اهداف مهم فرهنگ ادهوکراسی، پرورش انعطاف‌پذیری، انطباق و خلاقیت در شرایطهای نامطمئن و متغیر و دارای ابهام و یا هنگامی که اطلاعات دارای بار اضافی هستند. سازمانهای ادهوکراسی را در صنایعی مانند؛ صنایع نرم‌افزار، فضا، مرکز مشاوره و ساخت فیلم می‌توان دید. یکی از چالشهای مهم این نوع سازمانها تولید محصولات و خدمات جدید و تطبیق با فرصتهای جدید می‌باشد.. ادهوکراسی تاکید زیادی بر فردگرایی، ریسک‌پذیری، پیش‌بینی آینده دارد، به عنوان مثال، شرکتهای مشاوره‌ای برای تقاضای هر مشتری برخوردی مستقل از دیگران دارند و برای هر طرح (پروژه) یک طرح سازمانی موقت ریخته می‌شود تا زمانی که کار انجام شود وقتی که پروژه به پایان رسید، ساختار از هم گسیخته می‌شود. نمونه دیگر فضا پیمای ناسا است. از ویژگی‌های فرهنگ ادهوکراسی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ۱ـ فاقد نمودار سازمانی است. نمودار سازمانی ممکن است برای ماموریت کاری به طور موقت و سریع و دقیق تشکیل و تغییر یابد. ۲ـ فضای کار موقتی است، سرپرست فاقد دفتر کار ثابت است و هر وقت که نیاز باشد بطور موقت‌پایه‌ریزی می‌شود. ۳ـ نقش‌ها موقتی است. اعضاء ستاد بطور موقت تعیین شده و مسئولیتها بطور موقت به آنان واگذار می‌شود. ۴ـ خلاقیت و نوآوری تشویق می‌شود. کارکنان به ارائه راه‌حلها و روشهای جدید کاری تشویق می‌شوند، برای اینکه ادهوکراسی بر خلاف سلسله مراتب با شکل محیطهای دولتی بزرگ تناقض دارد (کویین، ۱۹۹۹). نمودار ـ مقایسه ارزشهای رهبری، اثر بخشی و تئوری سازمانی در چهار شکل فرهنگی ۵- جمع بندی تمامی این مطالعات و ابعاد مختلف فرهنگی نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی بسیار وسیع بوده و مطالعه آن اهدافی را بر دارد. بنابراین یک چهارچوب زیربنایی باید برای مطالعه ابعاد کلیدی فرهنگی بکار برد. با توجه به دیدگاههای مطرح شده در خصوص گونه‌های فرهنگی به نظر می‌رسد دیدگاه کوئین از جامعیت بیشتری برخوردار است. لازم به ذکر است هیچ یک از چهارچوب‌ها دارای جامعیت کامل نبوده و البته ارائه و قبول یک چارچوب خاص دلیل بر درست بودن آن و اشتباه بودن دیگر چارچوبها نمی‌باشد. چارچوبی مناسب است که. علاوه بر قابلیت اثبات بر اساس مدارک تجربی، قابلیت اعتبار نیز داشته باشد. چهارچوب ارائه شده توسط کویین هم دارای صورت و اعتبار تجربی است و هم کمک به تکمیل نظریه‌های مطرح شده توسط دیگر نویسندگان و پژوهشگران فرهنگ سازمانی می کند (کوئین، ۱۹۹۹). بنابراین جامعیت بیشتری در این خصوص نسبت به دیگر نظریات مطرح شده احساس میشود. مراجع --

منابع فارسی: ۱ـ برن، تیم‌کوف ـ آگ (۱۳۷۵). زمینه جامعه‌شناسی. ترجمه: آریان‌پور. چاپ یازدهم. تهران: انتشارات شرکت سهامی ـ کتابهای جیبی جعفری، محمدتقی-۲(۱۳۷۳). فرهنگ پیشرو و پیشرو. چاپ اول. تهران: انتشاراتم علمی و فرهنگی. ص ۱۵ ۱۸ـ رابینز، استیفن بی (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی. مترجمان: ۳-علی پارسائیان، محمد اعرابی. چاپ اول. تهران: موسسه مطالعات پژوهشهای بازرگانی. ص ۹۶۷. ۴ـ زاهدی، سیدمحمد(۱۳۸۱). "تغییر فرهنگ سازمانی"، تدبیر، شماره ۱۲۷. ص ۳۷-۳۰ ۵ـ زاهدی، شمس السادات؛ الوانی، سید مهدی؛ فقیهی، ابوالحسن .فرهنگ جامع مدیریت. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۹. شریف‌زاده، فتاح-۶. کاظمی، مهدی (۱۳۷۷). مدیریت فرهنگ سازمانی. تهران: نشر قومس. ص ۱۱۲. ۷ـ صادقپور، ابوالفضل (۱۳۷۵). مجموعه مقالات مباحثی در مهندسی اجتماع. چاپ اول. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. -ـ طوسی، محمدعلی-۸ (۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی. چاپ اول. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. -۹ عاصمی‌پور، محمدجواد(۱۳۷۵). مدیریت و سرپرستی اثر بخش. چاپ اول. ناشر: سادان منابع لاتین :

Argyris, chris(۱۹۶۴) Integrating the Individual and the organization. Newyork: Wiley. ۲--۱

Arnold,D.R.and capella, L.M(۱۹۸۵) corporate culture and the marketing concept: a diagnostic instrument for utilities. Public Utilities.Fortnightly, ۱۱۶:۳۲-۳۸ ۳-Brown, Andrew(۱۹۹۵). Organizational culture, London: Pitman pulishing. P:۱۴-۲۱ ۴- Beyer,Janice and Cameron, kim (۱۹۹۷) organizational culture. Enhacing organizational performance. Washington D.C: National Aational Academy Press. ۵-Blauner, Robert(۱۹۷۵). Alienation and Freedom. Chicago: university of Chicago press. ۶-Cox, Taylor(۱۹۹۱) The multicultural organization. Academy of management Exexutive, p:۳۴-۴۷ ۷- Hofstede, Greet (۱۹۸۰) culture's consequences. Lindon: sage. ۸-Hirsh and smircich, L(۱۹۸۳) Leadership: The management of meaning. Journal of Applied Behavioral science.۱۱۴-۱۱۲ ۹-Harrison R.۱۹۷۲ "Understanding your organizatiion's character." Harvard Business Review. Mauy-June ۱۹۷۲ ۱۰-Quinn. R(۱۹۹۹). "Diagnosing culture and changing organizational culture. "Newyork: Addison Wesley. ۱۱-Schien, Edgar H.(۱۹۹۶). Defining organizational culture. The Manchester Review. P.۷-۸. ۱۲- sehien, Edgar H.(۱۹۹۶) culture: The Missing concept in organization studies. Sanfrancisco: cornell university. P: ۲۲۹-۲۴۰ ۱۳-Trice, Harrison and Beyer, Janice. (۱۹۹۳) the cultures of work arganizations. Englewood cliffs, NJ: prentice Hall. ۱۴-Trompenaars,fons(۱۹۹۲)Riding the waves of culture: understanding -۱۵--Diversity in Global Business. Newyork: Irwin-Trice, Harrison and Beyer, Janice (۱۹۹۳) The cultures of work organizations. Englewood Cliffs, NJ: prentice Hall

رهبر سده بیست ویک؛ هنرمند اجتماعی، نوآور فرهنگی

رحمـان نور علیزاده چکیـده: ما هم اکنون در عصـری قرار داریم که مهمترین ویژگی آن عـدم اطمینان، پیچیـدگی، جهانی سازی و تغییرات فزاینـده تکنولوژیکی است. موفقیت سازمـانی بـااین شـرایط، مسـتلزم تغییردرفعـالیت هـای سازمـانی و بویژه رهـبری و اداره سازمانهای هزاره سوم است. در بستر تئوری آشوب، پویایی های غیرخطی، مکانیك کوانتوم و دیگر فرایندهای پیچیده رهبران عصر حاضـر، نیازمنـد سه نقش خلاق رهبری یعنی هنرمنـد اجتماعی، نوآوری فرهنگی و بینش معنوی هسـتند که مسـتلزم الگوهای: تفکر جدیـد، سعه صـدر و ۱۱ حوزه در برگیرنـده ارزشـها، دیـدگاهها و شایسـتگی هـای رهـبری برای هـدایت سازمانهـا و شـکوفایی استعدادهای بالقوه کارکنان است. مقدمه اکنون که چندین سال از ورود به سده ۲۱ را پشت سر می گذاریم، تحولات جهانی، تکثر فزاینده تکنولوژی، جهانی سازی ،رقابت فزاینده بر سر منابع و بازار، رسوایی های تجاری، تنوع دربازار نیروی کار، فاصله فراوان و گسترده بین منـاطق توسـعه یـافته و در حال توسعه، ذهن ما را با این پرسـش روبه‌رو می سازد که جامعه جهانی و تجاری جدیـد، با جامعه قبلی چه تفاوتهایی دارد؟ جهان جدید جهانی پیچیده ، پویا ،شتابان با رشد فزاینده دانش است. بازارها،محصولات و سازمانها همگی جهانی متعـدد و چنـد فرهنگی شـده انـد. جهان آشوب، عـدم اطمینان، غیر خطی جایگزین جهان ثابت مطمئن و خطی شـده است. ما هم اکنون وابسـتگی فزاینده بین افراد، سازمانها ،جوامع و ملتها را تجربه می کنیم. موفقیت با این شـرایط و موقعیت، مستلزم تغییر در فعالیتهـا و وظایف سازمانی و چگونگی اداره و رهبری سازمانها است. ۱. تغییر الگوی رهبری ۱-۱.پویایی سیال و ارگانیک سازمانها نیز مانند سیستم های پویا و ارگانیك باید بیاموزند که ساختار، فرایندها و روابط شان را در پاسخ به محیط پویای بیرونی به

گونه سریع و یکنواخت دوباره سازماندهی کنند. ۱-۲. پیچیدگی وآشوب یادگیری و مدیریت پیچیدگی و آشوب وجه تمایز رهبران جدید و رهبران پیشین است. رهبران معاصر باید به کمک تئوری آشوب و پیچیدگی ، بینش وبصیرت نسبت به ماهیت و هدفهای سازمانها را به عنوان سیستم‌های انطباقی پیچیده بدست آورند. ۱-۳. کلیت، پیوستگی و انسجام تئوری کوانتوم در مورد رفتار غیر قابل پیش بینی و تصادفی ذرات اتمی منجر به پیشرفتهای تکنو لوژیکی، نظیر: کامپیوتر، اینترنت و جراحی لیزری شده است. پژوهشهای اخیر در روان‌شناسی، زیست شناسی و نوروسایکولوژی بیانگر آن است که انسان ها موجودات کوانتومی‌اند. کاربرد تئوری کوانتوم و کل نگری در رهبری، این است که بهره‌برداری کامل از پتانسیل های افراد نیازمند قدرشناسی درگیر کردن و ترکیب جسم و ذهن و روح از راه ارتباط بین جنبه های تحلیلی و هنری کارکنان برای افزایش خلاقیت شان است. ۱-۴.انطباق پذیری، انعطاف و چابکی ماهیت پویای پیچیده، غیر قابل اطمینان، شبکه ای، مبتنی بر اقتصاد دانش محور و نیاز به شناخت سریع مسائل و مشکلات و حرکت به سمت فرصت های جدید در یک محیط پویا و پیچیده نیازمند سبک رهبری انعطاف پذیر و انطباقی است. همچنین نیازمند به چابکی فردی و سازمانی و مشارکت بیش از پیش احساس می شود. ۱-۵. بینش وبصیرت و آینده نگری خلاقیت، بصیرت، بینش و توانایی ارتباط برقرار کردن بین ایده ها، برای ایجاد ارتباط بین بخشهای اقتصادی؛ دیجیتالی و اجتماعی وبرای حل مسائل زیست محیطی و دیگر مسائل جهانی ضروری است. سازمانها و صنایعی که دارای این قابلیت ها هستند، توانایی شناسایی و کشف این مسائل و مشکلات را دارند. بنابراین، هدایت و رهبری سازمانهای معاصر، نیازمند تغییر الگوی رهبری و حرکت از الگوی قدیمی به سمت الگوی پویای جدید و منطق با ویژگی‌های عصر حاضراند. ۲. نقش های جدید رهبری سازمانهای موفق و شکوفا در سده حاضر سازمانهایی هستند که توانایی انطباق،با ویژگیهای عصر حاضر را داشته باشند. مهمترین منابع مزیت رقابتی برای سازمانها در عصر حاضر، عبارتند از: مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاقی، مشارکت، روابط، خلاقیت و نوآوری، انعطاف پذیری و انطباق،تفکر سیستمی و مدیریت پیچیدگی وآشوب است رهبران برای هدایت اثر بخش سازمانهایشان در یادگیری و به کارگیری این توانایی ها نیازمند سه نقش خلاق در الگوی جدید رهبری هستند که عبارتند از: ۱. هنرمندی اجتماعی؛ ۲. بینش و بصیرت معنوی؛ ۳. نوآوری فرهنگی. ۲-۱.هنرمندی اجتماعی هنرمندان اجتماعی به افرادی گفته می شود که دارای مهارت مشاوره، رهبری و هدایت پارادایم ها، ارزش ها وقوانین در حال تغییر و سازماندهی جوامع و سازمانهایشان باشند. هنرمندان اجتماعی در شبکه های مشارکتی برای خلق نوآوری اجتماعی فعالیت می کنند. آنان سازمان و فرهنگ سازمانی را از پدر سالاری و تسلط و نفوذ به سمت مشارکت و تیم های خود گردان می برند. ۲-۲. بینش و بصیرت معنوی افراد با بینش و بصیرت معنوی کسانی هستند که جهان پیرامون انسانها و نقشهای آنان را به درستی تفسیر می کنند ومعنا،هدفمندی الهام و بینش تازه ای در مورد انسان فراهم می سازند. آنان ابعاد جدید آینده وآگاهی اجتماعی را کشف کرده، پیشگام شیوه های تفکر جدید پویا و انعطاف پذیر در مورد مسائل و مشکلات جهانی هستند و جستجو برای تمامیت ،وحدت کمال، عشق، صلح، صفا و پیشرفت را تضمین و طراحی می کنند. ۲-۳. نوآوری فرهنگی نوآوران فرهنگی افرادی هستند که پیشگام و پشتیبان ایده‌ها،ارزشها،مصنوعات وسبکهای زندگی جدید در جامعه و دنیای کاری هستندو استعدادها و توانایی های افراد را برای ایجاد تغییرات کشف می کنند و شناسایی و پرورش می دهند. آنان حس مشارکت و چالاکی مدنی را در زندگی افرادی که جوامع و سازمان‌هایشان در حال گذر هستند و خودشان را در چالش بین سنت و مدرنیته درگیر کرده اند، زنده می سازند. بعضی از رهبران استثنایی در گذشته، ممکن است یک یا چند مورد از این قابلیت‌ها را داشته اند اما به هر حال رهبران جهان در حال تغییر معاصر، به این قابلیت‌ها و توانایی ها، به عنوان بخشی از وظایف شغلی برای موفقیت در عصر حاضر نیاز دارند. این سه نقش خلاق رهبری، تغییر الگو، در ارزش ها و اعمال رهبری را در بر می گیرد و مستلزم تغییرات شدید در دهنیت و الگوی تفکر رهبری و سعه صدر به عنوان هسته تواناییهای رهبر و نیز ترکیب ذهن و روح می باشند. ذهنیت و الگوی تفکر به قدرت عقلانی و شهودی، الگوهای تفکر اثر بخش، مهارتهای عقلانی،

ادراک چشم اندازها و نگرش هایی اشاره دارد که یک رهبر را قادر می سازد دامنه و ماهیت پیچیدگی های عصر حاضر را شناسایی کرده، با آنان مقابله کند سعه صدراشاره دارد به قدرت عاطفی و احساسی که یک رهبر را قادر می سازد آنچه را که آرزو می کند و به دنبال دستیابی به آن است و به جهت و درستی آن اعتماد دارد را باوجود موانع و مشکلات به گونه جدی و مستحکم دنبال کند. مفاهیم زیر یازده حیطه ای هستند که ذهنیت و الگوی تفکرو رهبران در سده ۲۱ را تعریف می کنند. هریک از آنها با مثالهای روشن و واضح تعریف شده‌اند اما جامع نیستند. ۱. خلاقیت و شهود استفاده از توانایی های خلاق و شهودی، درک شهودی، تأکید بر خلاقیت و تحول، به کارگیری تنش خلاق برای ایجاد تغییر ایده های جدید، شناسایی روشهای جدید برای حل مشکلات و تشخیص نیاز به تغییر. ۲. شور وشوق و الهام احساس سر زندگی، شادابی، شوروهیجان، امید به آینده، داشتن تصوری روشن از آینده،به کارگیری قلب و روح و روان در محیط کار، الهام بخشی، توانمند سازی و شناسایی استعدادها و شکوفایی آنان. ۳. معناو تفکر و تعمق کشف معنا و هدفمندی، داشتن هدفهای آرمانی و ایده آل، در گیرشدن تفکر، تعمق و خودشناسی، استفاده از فضاهای فکری هنری و عقلانی و تعمق و تفکر از راه موسیقی و هنر، رشد همدلی ،روحیه شناخت الگو و سرمشق و پیچیدگی ذهنی قوی برای خلق ومعنای هدف در دیگران، فراخواندن دیگران به خدمت،ارتباط برقرارکردن بین واقعیتهای بیرونی و درونی در نظر گرفتن اشتباهها به عنوان فرصتهایی برای یاد گیری. ۴. بینش و بصیرت داشتن بینش و بصیرت روشن از آینده ای که می خواهد به تحقق بپیوندد، چشم انداز دراز مدت شناسایی روندها وظهور الگوهای جدید، نگاه به افقها و کرانها. حفظ بینش و بصیرت مشترک و ارزشهای بنیادی پیرامون و اعتماد به آنان. کمک به افراد و سازمانها در شناسایی و کشف بینش و بصیرت، تسهیل خود سازماندهی، خود تنظیمی و تفکر سیستمی. ۵. شهامت، شجاعت ومسئولیت پذیری ریسک پذیری، از عهده مشکلات بر آمدن بنیانگذاری تغییر و نوآوری،قبول مسئولیت کامل برای تصمیمات و اقدامهای فردی. رعایت انصاف و عدالت در برخورد با دیگران،تحول خود، گروه و سازمان. ۶. صداقت و درستی و اعتبار مقاومت و عزم راسخ در برابر آنچه درست است در اوج صداقت، عمل کردن به گفته ها، صداقت و درستی در برخورد با دیگران، احترام متقابل، ثابت قدم و بی ریا گوش سپردن به مسائل و مشکلات دیگران، تفکر اندیشمندانه. ۷.انعطاف پذیری و پذیرفتن انتقاد رشد و پرورش تفکر آزاد، پذیرفتن ایده‌های گوناگون، هوش فرهنگی و توانایی کار با افراد با ایده ها و فرهنگ‌های گوناگون، تسهیل انعطاف در فرایندهای گروهی و ساختار ناظر و مباشر فرایند تغییر. ۸. خود هشیاری شناخت خود، اخلاقیات و ارزشها، رشد تفکر و خود آگاهی، پرورش نشاط و سرزندگی، مسئولیت پذیری اجتماعی در قبال جامعه،اجتماع و محیط، ارتقاء و تسهیل تعمق و ژرف اندیشی در خود و دیگران، خلق فضایی ایمن و آرام به منظور تفکر و تعمق در معنا و هدف. ۹. نظارت، توجه و مراقبه همدلی و درک دیگران از راه توجه به عواطف و احساساتشان، تقویت اعتماد در روابط بین افراد توانمندی سازی، تفویض اختیار، در خدمت دیگران بودن. توجه به سعادت و بهروزی و رفاه افراد، خلق محیطی برای رشد وشکوفایی افراد به همراه اعتمادو ارتباط کاری متقابل و راهنمایی و رهبری و هدایت فعالیت‌های افراد. ۱۰. رشد و پیشرفت تقویت و حفظ رشد و عزت نفس و پیشرفت فردی. تعهد عمیق نسبت به رشد معنوی، حرفه‌ای و فردی افراد در درون سازمان. کشف هدایت و پرورش استعدادهای بالقوه افراد، خلق و ایجاد جوامع یادگیری انتظار بهترین ها و ایده آل از افراد، فراهم آوردن فرصت هایی برای افراد بمنظور جشن گرفتن موفقیت ها و تجربه موفقیت و پیشرفت فردی. ۱۱. هماهنگی و توازن برقراری تعادل و توازن بین ابعاد جسمانی، معنوی و عاطفی و احساس افراد در زندگی فردی، حمایت از فعالیت های بین گروهی و درون گروهی، حفظ و پرورش صلح و صفا وآرامش در بین افراد، ایجاد ارتباط، همکاری و مشارکت بین افراد و برداشتن مرزها و موانع حمایت از فعالیت های صلح جهانی، نگاه سیستمی به مسائل و رشد تفکر سیستمی، جامعیت و کل نگری به عنوان مبنای عمل رهبرانی که دارای مهارت‌های عاطفی و عقلانی هستند می توانند روح سازمانی را بیدار سازند. آنان کاتالیزور رشد فردی اند و به افراد کمک می کنند تا پتانسیل های نا محدود خود را در تحول فردی سازمانی و جهانی شکوفا سازند. همچنین

آنان می توانند بسیاری از ذی نفعان را در راه حل پردازی و حل مسائل و مشکلات پیچیده جهانی درگیر سازند. چالشهای جهانی معاصر و تغییرات سازمانی بیانگر آن هستند که آنچه را که در گذشته ما معتقد بودیم نقطه قوت ما است یعنی: مدیریت و مسئولیت پذیری برای حرکت و تغییر به سمت جلو، دیگر کافی به نظر نمی‌رسد. ما در نقش مدیر بیش از پیش گرفتار و در گیر منافع کوتاه مدت موفقیت‌ها و پیشرفت های مادی، کارایی، تقسیم کارو تخصص بوده‌ایم. سازمان هایمان را بر مبنای سلسله مراتب و ساختارهای خطی تنظیم کرده‌ایم. با استفاده از الگوها و مدلهای سازمانی خشک، انعطاف ناپذیر، رسمی، بدون ارتباط متقابل بین اعضا، ساختارها و فرایندهایی را ترسیم کرده‌ایم که خلاقیت، معنا، هدفمندی و ریسک پذیری را در تیمها و اعضای سازمانی خفه می کند در ارزیابی عملکرد به واسطه تأکید بیش از اندازه بر اعداد، ارقام، آمار و عملکرد مادی از نیاز به مشارکت روحی، الهام، معنا، تحقق کیفی و رفتارهای جوانمردانه غفلت ورزیده‌ایم در نقش مدیر ارزش ها، رفتارمان را، خانواده‌مان را، معنویت مان را، زندگی مان را از یکدیگر جدا کرده‌ایم.ما جسم را از ذهن مان، ذهن مان را از قلب‌مان و قلب مان را از روحمان جدا کرده ایم. وهم اکنون از نبود افرادی که توانمندی اجرای وظایف جدید رهبری را داشته باشند، رنج می بریم. رهبران سده ۲۱ باید به تمام ابعاد وجودی کارکنان و نیازهای آنان توجه کنند و نه تنها توانایی های شناختی شان را بلکه توانایی های معنوی، جسمی، اجتماعی و عاطفی آنان را مورد توجه و قدردانی قرار دهد تا روح و روان و قلب شان را، همانند فکرشان، در محیط کار به کار گیرد.

منبع: Karakas,fahri, (۲۰۰۷),the Twenty-First Century Leadersocial Artist,Spiritual Visionary,and Cultural Innovator,Journal of global business and organizational excellence,volume۲۶,issue۳.page ۴۴-۵۰ *http://system.parsiblog.com/۱۲۰۴۱۹۱.htm

محدودیت‌های برنامه ریزی فرهنگی

محدودیت‌های برنامه ریزی فرهنگی دکتر محمدعلی اکبری

از دیرباز درباره نسبت و رابطه میان برنامه ریزی و فرهنگ دو رویکرد کلان وجود داشته است . برابر رویکرد اول فرهنگ دارای ساختار ویژه ای است که دگرگونیها و تغییرات آن کاملاً تابع ساز و کارهای درونی و تاریخی اش می باشد و به هیچ رو نمی توان از بیرون و مطابق طرح و برنامه

ای خاص تغییرات پیش بینی شده ای را در آن پدید آورد. اما رویکرد دوم فرهنگ را همان سایر پدیده های اجتماعی قلمداد می کند و امکان برنامه ریزی در این زمینه را میسر و تا حدود زیادی ضروری می انگارد . ظاهراً تجارب بشر در زمینه تغییر فرهنگی که طی دهه های اخیر صورت پذیرفت، تا حدود زیادی صاحبنظران را متقاعد کرده است که می توان با تکیه بر برنامه ریزی های معینی به دگرگونی های مطلوبی در حوزهٔ امور فرهنگی دست یافت . از سوی دیگر وجود قرائن و شواهد فراوان در دهه اخیر مؤید این واقعیت است که برنامه ریزان و کارگزاران فرهنگی کشور نیز رویکرد دوم را دربارهٔ رابطه میان برنامه‌ریزی و فرهنگ پذیرفته‌اند و با تدوین متن سیاست فرهنگی در دو برنامه اول و دوم توسعه اجتماعی ـ اقتصادی کشور گامهای عملی را در این راه نیز برداشته اند. موضوع سخن عنایت به مقدماتی که ذکر آن رفت، بیشتر معطوف به نگرانی‌هایی است که در زمینه رویکرد وبرنامه ریزان نسبت به فرهنگ وجود دارد. به عبارت روشن تر در شرایطی که کارگزاران فرهنگی کشور با تکیه بر راهبردهای برنامه ریزی در پی ایجاد دگرگونی هایی در زمینه فرهنگ ملی هستند، باید نسبت به نکاتی حساسیت و دقت بیشتری نشان داد و از محدودیت هایی که در این زمینه وجود دارد، با خبر شد . البته پیشاپیش باید اذعان کرد که در این فرصت کوتاه نمی توان به همه ابعاد و جوانب محدودیت های برنامه ریزی در حوزهٔ فرهنگ پرداخت و بناچار برخی خطوط کلی مورد اشاره وقاع خواهد و تفصیل آن را باید به فرصت و مجال فراختری وعده داد. بنظر می رسد که پیش از ورود به موضوع اصلی باید توافقی از نظر مفهومی بر روی

واژگـان اصـلی موضوع مورد بحث بعمل آیـد . بـدین معنی که منظور خود را از برنامه ریزی و فرهنگ معلوم کرد و حوزه مفهومی برنـامه ریزی فرهنگی را تـدقیق نمود. برنـامه ریزی (----) به کوششـی برای ایجـاد تغییر آگاهـانه در جریـان تحول موضوع، مطابق درخواست و الگوی ذهنی برنـامه ریز گفته می شود. فرهنگ یعنی مجموعه پیچیـده ای از بینش ها، احساسات، ارزشـها، انـدیشه ها، عقایـد و رفتارهـای نسبتاً پایـدار و بادوام در یک جامعه. این مجموعه پیچیـده معمولاً در قالب آداب و رسوم، هنر ، آموزش، زبان، میراث فرهنگی و دین متجلی می شـود. بر اسـاس دو تعریـف فـوق می تـوان چـارچوب مفهومی برنـامه ریزی فرهنگی رامعلوم کرد. بـدین معنی کـه می تـوان گفت برنـامه ریزی فرهنگی تلاشـی است برای تغییر آگاهـانه در زمینـهٔ بینش هـا، احساسـات ، ارزش هـا، انـدیشه ها، عقایـد و سـلوک نسـبتاً پایدار و بادوام یک جامعه، مطابق درخواست و الگوی ذهنی برنامه ریز .مراجعه مجدد به تعریف برنـامه ریزی مؤیـد این امر است که برنـامه ریزی در گوهر خود الگوی ذهن برنامه ریز را دارد و این بـدان معناست که برنامه ریزی بدو نظریه امکان پذیر نیست، به عبارت دقیق تر سیاستها و خط مشـی ها شـکل دستوری شده نظریه ها هستند. نظریه می گوید : اگر الف آنگـاه ب برنامه ریزی می گویـد: برای داشـتن ب بایـد الف را تحقق بخشیـد. از مجموع مطالبی که گفته آمـد می توان به یک نتیجه زود هنگـام دست یـافت و آن عبـارت است از این که برنـامه ریزی تنهـا یـک فن و ابزار برای انجـام تغییرات مورد نظر نیست، بلکه برنـامه ریزی الگویی کلی است که به نحو روشـمند تغییرات مورد نظر را صورت بنـدی می کنـد. به بیان دیگر هر برنامه ریزی حاوی ایـدئولوژی و روشـهای اجرایی تحقق آن ایدئولوژی است . پس باید توجه داشت که با برگزیدن هر نوع از نظام برنامه ریزی پیشاپیش طرز تلقی نظام مندی را برای تحول فرهنگی پذیرفته ایم و بناچار باید لوازم آن را پذیرفت و برای نتایجش آمادگی داشت . موضوع مهم دیگری که در بحث ما دارای جایگاهخاصی است، تدقیق واژه فرهنگ است . پرسش اساسی این است که آیا براستی کلیتی به نام فرهنگ وجود دارد؟ به عبارت روشن تر وقتی می گوییم فرهنگ، آیا از یک واحـد منسـجم سـخن می رانیم که دارای وحـدت و انجسام درونی است . یا این که این نام اطلاق نوعی را گواهی می دهـد که تحت آن می‌توان تعـداد زیادی از آن نوع را نشـان داد. بطور مقـال وقتی برای گروهی از جـانوران اسم (اسب) را بر می گزینیم، قطعـاً منظورمان (یک واحـد) اسب نیست . بلکه مجموعه ای از جانوران است که علی رغم خصوصـیات متفاوت دارای ویژگی هایی هسـتند که آن را از سایر جانوران جدا می کند و در یک گروه قرار می‌دهد. نام فرهنگ نیز مجموعه ای از خصوصیات ذهنی و عینی بشر است که آن را از سایر خصوصیات ذهنی و عینی اش متمایز می کنـد والا در واقعیت خارج کلیت تام و تمامی که مشترک بین انسانها باشـد وجود ندارد. ما در واقعیت خارج بـا مجموعه هـایی از فرهنـگ هـا روبرو هستیم و نه یـک فرهنـگ. البته گروههـای قومی و ملی تـا حـدود زیادی اشتراکات فرهنگی بیشتری در مقـایسه با سایر گروههای انسانی دارنـد و جهان فرهنگی آنها با هم تقارن بیشتری دارد . اینک با عنایت به تمهیـداتی که گفته آمـد می تـوان به سـراغ موضوع بحث یعنی محـدودیت هـای برنـامه ریزی فرهنگی رفت و خطوط کلی آن را بـاز نمود. اولین محـدودیتی که برنامه ریزی فرهنگی با آن روبروست، در نفس برنامه ریزی نهفته است . گفته شد که هر نظام بر نامه ریزی مبتنی بر یک ساختار ایدئولوژیک از مجموعه تغییرات مطلوب است . پس با گزینش نوع خاصـی از برنامه ریزی به تابعیت ایدئولوژی حاکم بر آن در می‌آییم و بناچـار به لوازم و پیامـدهایش متعهـد خواهیم شـد. بطور مثـال چنـانچه از میان چهار نوع برنامه ریزی (تحلیلی)، (واقع بینانه)، (راهبردی)، (دموکراتیک)، یکی را برگزینیم . خود را در چارچوبی قرار داده ایم که مطابق آن باید رفتار کنیم . برنامه ریزی یـک ابزار نیست که بطور دلخواه مورد اسـتفاده قرار گیرد. هر نظـام از برنـامه ریزی محـدودیت هـایی و قـابلیت هایی را بطور همزمان به برنامه ریز تقدیم می کند. همچنین نگاهی که در میان سه نوع راهبرد اصـلی برنامه ریزی فرهنگی یعنی سـنتی، توسعه ای و تکـثر و حقـوق فرهنگی یکی را انتخـاب کنیـم ، نـوع خاصـی از تغییرات را در عرصـه فرهنـگ تجـویز کرده ایم و نتایـج غیرقـابل تردیـدی را ببار نشانـده ایم.محدودیت دیگری که برنامه ریزی فرهنگی با آن روبروست به ساختمان فرهنگ راجع شود. بدین معنی که فرهنـگ مظروفی نیست که بتوان آن را در هر ظرفی ریخت و به هر شـکلی درآورد . فرهنگ از خود دارای موجودیتی است که

قابلیت محدودی را برای پذیرش تغییرات دارد. بنابراین نوع و دامنه تغییرات و زمانبندی پیش بینی شده برای آن، مسائل مهمی در فرآیند برنامه ریزی به حساب می آیند که محدودیت های برنامه ریزی در حوزهٔ فرهنگ را نیز معلوم می کند . بطور مثال چنانچه برنامه ریزان بخواهند در زمینه ارزشهای مورد پذیرش جامعه مانند سن ازدواج دختران تغییری بوجود آورند باید به نکاتی چند توجه داشته باشند: اول آن که این ارزش از چه منابعی ناشی شده است . دوم این که ارزش مذکور در چه لایه ای از ساختار ارزشی جامعه به لحاط سختی و استحکام قرار دارد. دیگر آنکه ایجاد تغییر در این ارزش چه دامنه ای از تغییرات را الزامی می کند و چهارم این که فرآیند مورد نظر طی چه زمانبندی مورد نظر طی چه زمانبندی بایدصورت پذیرد یا می‌تواند صورت گیرد. از این مثال می توان چنین نتیجه گرفت که هر گونه تصوری که فرهنگ را مانند ماده بی شکل و قابل شک پذیری بی قید و شرطی بداند، عملاً ـ در ورطه ای خواهد افتاد که فرهنگ را پیکر بی جان وبلا ـ اراده ای در دستان هنرمند برنامه ریزان می انگارد . مروری بر تجارب برنامه ریزی فرهنگی در ایران پیش از انقلاب به خوبی نشان می دهد که این طرز تلقی از فرهنگ تا چه حد فاجعه بار بوده است . بطور مثال برنامه ریزان فرهنگی در دوره پهلوی اول با تکیه بر نهادهایی چون سازمان پرورش افکار تلاش فراوانی برای ایجاد تغییرات فرهنگی بوجود آورند. از جمله کوششهای سازمان یافته در زمینه دگرگونی ارزشها، باورها و رفتارهای عمومی صورت پذیرفت. حتی برای موفقیت آن از روشهای تشویقی و تنبیهی متنوع و گسترده ای سود جست . به طور مثال به موضوع کشف حجاب در سال ۱۳۱۴ شمسی می توان اشاره کرد. اسناد و مدارک تاریخی گواهی می دهد که علی رغم همه تمهیداتی که بکار گرفته شد، جز قشر محدودی، عکس العمل مردم چندان خوشایند نبود، بطوری که پس از شهریور ۱۳۲۰ که اجبار حکومت در زمینه کشف حجاب برداشته شد، گروههای وسیعی از مردم به شرایط قبل برگشتند نمونه ای دیگر از این ناکامی را در بخش های دیگری از برنامه ریزی فرهنگی در پنجاه سال اخیر می توان نشان داد. ریشه اصلی این نوع از ناکارایی برنامه ریزی را نه در نفس برنامه ریزی یا روشهای اجرای که در نادیده انگاشتن ساختار فرهنگ و محدودیتهای تغییر پذیری آن می بایست جستجو کرد. موضوع دیگری که محدودیت برنامه ریزی فرهنگی را نشان می دهد و امکان یک برنامه یکسان برای همه اقشار و گروههای فرهنگی را زیر سؤال می برد، وجود فرهنگ های گوناگون در جوامع است . در جامعه ای مانند جامعه ما این امر در سطح ملی نیز دارای اهمیت است . جامعه ایرانی از پاره های فرهنگی متنوعی تشکیل شده است که برنامه ریزی ملی فرهنگی را با محدودیت روبرو می سازد . همچنان که یکسان سازی فرهنگی در سطح بین المللی رنگ باخته است . در سطح ملی نیز باید در برنامه ریزی ملی به این مهم توجه داشت و از هر گونه ادغام و مستحیل کردن حوزه های فرهنگی در حوزه فرهنگی مسلط دوری کرد و به این محدودیت توجه کرد. این امر ما را بر آن می دارد که برنامه ریزی فرهنگی را بیش از آنکه در جهت تغییر محتوای فرهنگها به سمت فرهنگ خاصی معطوف داریم، سعی و کوشش خود را در زمینه ایجاد زمینه و تسهیلات برای رشد و باروری ابعاد مختلف فرهنگ و حوزه‌های متنوع فرهنگی بکار ببندیم .

http://www.iranpress.ir/farhang/Template۱/News.aspx?NID=۷۲

جایگاه فرهنگ درتوسعه از دیدگاه حضرت امام خمینی

نویسنده: دکتر مرتضی عزتی

چکیدهیکی از مباحث مهم در زمینه توسعه، رابطه فرهنگ با توسعه می‌باشد.دراین زمینه عوامل فرهنگی مؤثر برتوسعه جایگاه ویژه‌ای دارند.مقاله حاضرتلاشی برای تبیین این موضوع ازدیدگاه حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) است. دیدگاهی که می‌توان آن را به عنوان یک دیدگاه قابل قبول اسلامی پذیرفت و مطرح کرد. دراین مقاله ابتدا سعی می‌شود اهمیت فرهنگ در توسعه تبیین شود و سپس اثر برخی ازعوامل فرهنگی مؤثر برتوسعه ازدیدگاه امام تبیین شود. ۱- اهمیت فرهنگبه طور کلی می‌توان اهمیت

فرهنگ را در دو جنبه دید. یکی جایگاهی که فرهنگ در هویت و موجودیت جامعه دارد و دیگری نقشی که فرهنگ در پیشرفت جوامع ایفا می کند. جنبه اول را می‌توان اهمیت و جایگاه فرهنگ در موجودیت جامعه انگاشت و وجه دوم را می‌توان اهمیت و نقش فرهنگ صحیح در حرکت‌به سمت اعتلا یا انحطاط جوامع دانست. در زمینه نقش فرهنگ در موجودیت جامعه باید گفت، حوزه نفوذ فرهنگ به همه ابعاد زندگی بشر کشیده شده است و همه ویژگیهای غیرفیزیکی و متمایزکننده انسانها از یکدیگر و نیز همه ویژگیهای متفرقه جوامع در فرهنگ آنها نهفته است. حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) این مفهوم را با تصریح بیشتر چنین بیان می‌فرمایند: «بی‌شک بالاترین و والاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد، فرهنگ آن جامعه است. اساسا فرهنگ هر جامعه هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد.» (۲) و به طور اساسی فرهنگ است که ویژگیهای مشترک به وجود آورنده یک ملیت را تشکیل می‌دهد و بدون وجود یک فرهنگ واحد، افراد تبعه یک کشور را نباید یک ملت نامید. لذا می‌توان گفت اساس ملیت‌یک ملت فرهنگ است. (۳) این اهمیت والای فرهنگ در هویت و موجودیت جوامع از تعاریفی که برای فرهنگ شده نیز متسفاد است. چنان چه می‌بینیم همه ابعاد علوم، فنون، ادبیات، هنر، اخلاق، ارزشها، باورها، اعتقادات و ... جوامع را در حیطه فرهنگ جای می‌دهند. بدیهی است ویژگیهای مفترقه جوامع نیز همینهاست. کل تمدن بشری از این مجموعه ساخته شده است. هر جامعه‌ای نیز مرهون این ابعاد زندگی اجتماعی خود است. زیرا همه پیشرفتهای یک جامعه در پیشرفت علوم و اعتقادات و ارزشهای آن منعکس می‌شود و بشر بدون ابعاد فرهنگی حیات، بشری بدوی و عقب‌مانده خواهد بود که در جوامع امروزی تصور وجود آن نیز مشکل است. می‌توان گفت : «فرهنگ مبداء همه خوشبختیها و بدبختیهای ملت است.» (۴) زیرا تمام خوشبختیها و بدبختیهای جوامع، بستگی به بهره‌مندی از پیشرفت علوم و فنون و عملکرد اعتقادات، اخلاق، ارزشها، هنر و ... در زمینه‌های مختلف اجتماعی دارد. با عملکرد صحیح این ابعاد فرهنگ و نیز بهره‌مندی از نتایج پیشرفت علوم و فنون، جوامع می‌توانند به خوشبختی برسند. می‌توان گفت همه امور جوامع بستگی تام به فرهنگ آنها دارد.لذا «اگر مشکلات فرهنگی و آموزشی به صورتی که مصالح کشور اقتضا می کند حل شود، دیگر مسائل به آسانی حل می گردد.» (۵) بر این اساس حضرت امام می‌فرمایند: «راءس همه اصلاحات اصلاح فرهنگ است.» (۶) نه تنها فرهنگ، سازنده خوشبختی ملتهاست‌بلکه انحطاط ملتها نیز در گرو فرهنگ جامعه است. زیرا پایه‌های اعتقادی، اخلاقی، علمی و هنری جوامع که موجب خوشبختی ملتها هستند با انحراف فرهنگ، مضمحل می‌شود و انسانها به انحطاط کشیده می‌شوند. «اگر فرهنگ ناصالح شد، این جوانهایی که تربیت می‌شوند به این تربیتهای فرهنگ ناصالح، اینها در آتیه فساد ایجاد می کنند ... وقتی فرهنگ فاسد شد، جوانهای ما که زیربنای تاسیس همه چیز هستند، از دست ما می‌روند و انگل بار می‌آیند.» (۷) فرهنگ نه تنها انسانها را به انحطاط می کشد بلکه می‌تواند موجب انحطاط و پوچی و در نهایت اضمحلال جوامع شود. (۸)۲- فرهنگ بستر توسعهامروزه علمای توسعه، بیش از هر زمان دیگری به این باور رسیده‌اند که تا فرهنگ یک جامعه‌ای موافق با توسعه نباشد، پیشرفت و توسعه آن جامعه میسر نخواهد بود. زیرا انسانها به عنوان عاملان محوری توسعه باید برای عمل خود تمایل داشته باشند. این تمایل که با قدرت انتخاب همراه است و در عمل پس از انتخاب به منصه ظهور می‌رسد، باید شرایط ایجاد تمایل در انسان را داشته باشد. تمایلهای افراد نیز از طریق ارزشها و باورهایشان ایجاد می‌شود. با این وجود ممکن است این تمایلها در انتخاب با محدودیتهایی که برای فرد وجود دارد مواجه شود و در نهایت تمایلات، ارزشها و امکانات مختلف فرد و جامعه، فرد را به انتخاب در عمل وادار می کند و این انتخاب عملی فرد است که می‌تواند در جهت توسعه جامعه یا برخلاف آن باشد. می‌بینیم که عمل افراد متکی به ارزشها، اعتقادات و باورهای افراد و نیز امکانات فرد و جامعه از جهات مختلف علمی، هنری و نیز مادی دارد. بر این اساس می‌توان گفت فرهنگ مبداءی است که اعمال انسانها و به تبع آن مسیر تکاملی جامعه از آن نشات می گیرد. (۹) چنان چه اگر جامعه‌ای فرهنگی ضد توسعه داشته باشد، این فرهنگ موجد اعمالی از سوی اعضای جامعه خواهد شد که نه تنها در جهت توسعه و پیشرفت جامعه عمل نخواهند کرد، بلکه راه پیشرفت را نیز سد می کنند

و موجب انحطاط جامعه می‌شوند. لذا برای تحقق پیشرفت و توسعه جامعه، ضرورت دارد فرهنگ آن جامعه موافق با توسعه باشد. با این توضیحات می‌توان گفت، بستر و مسیری که اصلاح امور باید طی کند، بستر فرهنگ است. یعنی جامعه تنها در بستر فرهنگی مناسب است که می‌تواند به توسعه و پیشرفت دلخواه دست‌یابد. بدیهی است که اگر این بستر نامناسب باشد، توسعه نیز تحقق نخواهد یافت و یا حداقل به صورت دلخواه نخواهد بود. بر این اساس: «راه اصلاح یک مملکتی، فرهنگ آن مملکت است. اصلاح باید از فرهنگ شروع بشود ... اگر فرهنگ درست‌بشود یک مملکت اصلاح می‌شود.» (۱۰) در اینجاست که ضرورت تحول فرهنگی ایجاد می‌شود. زیرا اگر بخواهیم جامعه‌ای پیشرفت کند و به طرف تعالی حرکت کند، باید زمینه‌های آن در مجریان این پیشرفت و حرکت ایجاد شود و گفتیم که این زمینه‌ها نیز چیزی جز فرهنگ جامعه نیست. بنابراین ضرورت تحول فرهنگی برای دستیابی به توسعه نمایان می‌شود. (۱۱)۳- تقدم تحول فرهنگیدیدیم که پیشرفت در همه شؤون اقتصادی، سیاسی و اجتماعی زندگی یک جامعه، متکی به فرهنگ آن جامعه است و تا زمانی که فرهنگ جامعه‌ای موافق با پیشرفت و توسعه نباشد، پیشرفت آن جامعه میسر نخواهد بود.بر این اساس می‌توان گفت : اگر فرهنگ جامعه‌ای موافق توسعه (به معنی عام آن) نباشد، برای دستیابی به توسعه در ابعاد گوناگون باید به اصلاح فرهنگ در جهت توافق آن با توسعه همت گماشت. (۱۲) چنانچه حضرت امام تاکید نموده‌اند که: «اجانب خصوصا آمریکا در نیم قرن اخیر کوشش داشتند و دارند فرهنگ و برنامه‌های فرهنگی و علمی و ادبی ما را از محتوای اسلامی انسانی ملی خود خالی و به جای آن فرهنگ استعماری و استبدادی بنشانند. فرهنگ زمان طاغوت، کشور ما را تا لب پرتگاه سقوط کشاند و خداوند تعالی به داد این کشور اسلامی رسید. ولی بدون تغییرات صحیح بنیادی و تحول فرهنگی و علمی، امکان تحول فکری و روحی نیست و باید با کوشش همه جانبه از طرف دولت و رؤسای دانشگاهها و فرهنگیان و جوانان دانشجو به مقصود نزدیک شویم و انشاءالله تعالی از پیوستگی و وابستگی نجات پیدا کنیم و کشور عزیزمان را نجات دهیم.» (۱۳) می‌بینیم حضرت امام به طور صریح تاکید دارند که برای دستیابی به پیشرفت و اصلاح مملکت در جهت اهداف انقلاب، باید فرهنگ ضدتوسعه به فرهنگ موافق توسعه و پیشرفت اصلاح شود. بنابراین، تحول در فرهنگ در جهت موافق توسعه، می‌تواند مقدمه‌ای برای توسعه در ابعاد گوناگون باشد. البته بدیهی است که تحول فرهنگ صالح (موافق پیشرفت) به فرهنگ ناصالح (مخالف پیشرفت) نیز در جهت انحطاط جامعه عمل خواهد کرد. در اینجا بیان این نکته نیز ضروری است که بی‌شک چنانچه در تعریف توسعه دیدیم، توسعه، یک پیشرفت همه جانبه در اجتماع است و در این مقوله، پیشرفت فرهنگ نیز بخشی از توسعه می‌باشد. و اگرچه گفتیم تحول فرهنگی موافق توسعه، زمینه‌ساز توسعه است، اما فرهنگ در عملکرد توسعه‌ای دارای دو جنبه است : یکی، عواملی از فرهنگ که عامل پیشرفت جامعه در ابعاد مختلف هستند و دیگری، بخشی از فرهنگ که در جریان توسعه، پیشرفت می‌کند و شاخصهایی برای توسعه‌یافتگی یک جامعه است. به هر حال در اینجا منظور از فرهنگ، عواملی از فرهنگ می‌باشد که زمینه‌ساز توسعه در ابعاد گوناگون خود است در ادامه برخی از عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه ازدیدگاه حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) را تبیین می‌کنیم.۴- عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه۱-۴- اثر اعتقاد به خدااعتقاد واقعی به خدا، اصلی‌ترین و اساسی‌ترین پایه و بنیان دینی است و مذهب بدون اعتقاد به وجود هستی‌بخش هدایت‌گر، معنی نمی‌دهد. این اصل اساسی، بیشترین تاثیر را بر زندگی و رفتار افراد جامعه دارد، زیرا اساسی‌ترین عنصر تاثیرگذار بر رفتار و عملکرد اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی افراد جامعه، اعتقادات این افراد است و بدون شک اصلی‌ترین اعتقادها و باورها، اعتقاد و باور به وجود مبداء هستی و ایمان به این مبداء، یعنی خداست. این ایمان چاره همه مشکلات جوامع بشری است. حضرت امام(رحمت الله علیه) اثر این ایمان را چنین خلاصه می‌کنند: «اگر ایمان به خدا و عمل برای خدا در فعالیتهای اجتماعی و سیاسی واقتصادی و سایر شئون زندگی بشر وارد شود، پیچیده‌ترین مشکلات امروزی جهان به آسانی حل می‌شود. امروز دنیا، هم در این بن‌بست گرفتار شده است وهم نمی‌خواهد به نوع هدایت انبیاء تسلیم شود، ولی سرانجام چاره‌ای جز تسلیم ندارد.» (۱۴) اگر مجموعه اعتقادها و باورهای افراد را درون

فرهنگ ببینیم، بی‌تردیـد باید پایه اصـلی فرهنگ جامعه را که رفتار انسانها را می‌سازد، همین اعتقاد و ایمان به خدا دانست و بدیهی است که پایه‌هـای رشـد جـامعه بر همین فرهنـگ اسـتوار است. بنـابراین، رشـد و توسـعه جامعه و به طور کلی حیات جامعه بسـتگی مسـتقیم به فرهنـگ و اعتقـاد به خـدا دارد. به تعبیر حضـرت امام خمینی(رحمت الله علیه) تنها وجود ایمان و اعتقاد به خـدا می‌تواند مملکت را احیا کنـد (۱۵) و لـذا برای احیای مملکت و پیشـرفت آن بایـد روح ایمان و اعتقاد به خـدا را در جوانان ملت رشـد داد. احیای مملکت نیز وابسـته به عوامل متعـددی است که مهمترین آنها از نظر حضـرت امام، انسانها و شخصـیت و فرهنگ آنهاست. بر این اسـاس، ایمـان و اعتقـاد به خـدا موجب سـاخته شـدن انسـانی و در نتیجه بروز و ایجـاد ویژگیهـای مختلفی در انسان می‌شود که همگی مـوجب تسـریع حرکت انسانهـا برای دستیـابی به اهـداف جـامعه یـا همـان توسـعه به معنـای کامـل می‌شونـد. حضـرت امـام، بی‌اعتقادی به خدا را موجب بی‌توجهی به مصالح کشور و توجه صرف به مصلحت‌خود و در نتیجه نرفتن به دنبال امور لازم مملکت می‌دانند و براساس این تفکر و اعتقاد به خداست که حضرت، تمام گرفتاریهای کشور و ملت را از نبودن ایمان به خدا می‌دانند. در عین حال بر این باورنـد که اعتقاد به خـدا را بایـد حکومت و دسـتگاه تربیتی در مردم ایجاد و تقویت کند زیرا این اعتقاد، به خودی خود، به حد لازم و کافی وجود ندارد و اگر افراد جامعه به حال خود واگذار شوند جامعه باز هم به تباهی کشیده می‌شود: «اگر ما و شـما دست‌به هم بـدهیم و جوانها را مومن و متقی بار بیاوریم مملکتمان تا آخر احیاء می‌شود و اگر چنانچه ما کوتاهی بکنیم. این مسئولیت‌بزرگ را ما به دوش خودمان بکشـیم و کوتاهی بکنیم در حق فرزندان این مملکت فرض کنید چند روزی هم یک چیزی بشود و یک صورتی پیـدا بکند فردا بدتر از این است.» (۱۶) چنانچه گفتیم از دیدگاه حضـرت امام، اعتقاد واقعی به خدا نه تنها به طـور مسـتقیم بر جریانهـای اجتمـاعی اثر می‌گـذارد، بلکه خـود بـاعث ایجـاد خصـلتهایی در افراد اجتمـاع می‌شـود که این خصـلتها تسریع‌کننده جریان توسعه هستند. در ادامه به این اثرات اشاره می‌کنیم.آثار وجود اعتقاد به خدا در افراد جامعهاز فرمایشات حضرت امـام خمینی(رحمت الله علیه) چنین مسـتفاد می‌شود که ایمـان به خـدا، موجب تجلی خصـلتهای انسـانی والا‌یی در افراد می‌شود که همگی آنها از زمینه‌های فردی واجتماعی توسـعه و پیشـرفت جوامع بشری است. از جمله زمینه‌ها عبارتند از:۱- تعهد به اسلام :یکی از نتایج ایمان به خداو مبداء هستی ایجاد تعهد نسبت‌به دین خدا و نظام حکومتی این دین است. فرد باایمان همان طور که نسبت‌به اعتقاد به خـدا تقـدس قایل است، برای دین و نظامی که تقویت‌کننـده این اعتقاد است نیز تقدس قایل می‌شود و همچنان که خود را نسبت‌به انجام دسـتورات الهی و وظایف دینی مقیـد می‌دانـد، نسـبت‌به حفظ و پیشبرد این دین نیز متعهـد خواهد دانست. زیرا دین، خود مجموعه‌ای از دسـتورات الهی است. این تعهد دینی می‌تواند افراد را در انجام وظایف کمک کند تا بهتر و مفیدتر برای جامعه خدمت کنند و این امر موجب پیشـرفت جامعه و فراهم آمدن مقدمات لازم برای توسـعه سـریعتر و بهتر می‌شود. حضرت امام در این زمینه می‌فرمایند: «من به شـما نوید می‌دهم که انشاءالله کشور شـما کشور صحیح خوب بشود به شرط این که متعهد به اسلام باشید و متوجه باشید به اینکه خدای تبارک و تعالی عنایت‌به ما کرد...» (۱۷)۲- نپذیرفتن ظلم:ظلم ستیزی و کرنش نکردن در مقابل ظلم، از جمله زمینه‌های لازم برای دستیابی جوامع به استقلال و نپذیرفتن استثمار و استعمار است که از جمله موانع اصلی توسعه می‌باشند. این نپـذیرفتن ظلم از اثرات ایمـان و اعتقاد به خـداست. حضـرت امام در این زمینه می‌فرماینـد: «آدمی که از زیر دسـتگاه شـما یا از دسـتگاه ما بیرون می‌آیـد، اگر مؤمن باشـد، دیگر نمی‌شود که زیر بار ظلم اجانب برود و یا تطمیع بتواننـد بکنند اورا، این تطمیعها و تهدیـدها را همـه، آنی که تطمیع می‌شـود و تهدیـد آنهـا [براو] اثر می‌کنـد، آنهـایی است که ایمـان ندارنـد.» (۱۸) در ایـن رابطه می‌بینیم، جوامعی که از خصوصیات فرهنگی آنان تن به ظلم دادن و صبر در ظلم است، سالیان طولانی زیر سیطره استعمار بوده‌اند و جوامع اسـلامی که ایمان و اعتقاد به خـدای محکمتری داشـته‌اند، کمتر به طور مسـتقیم اسـتعمار شده‌انـد و در مبارزه با اسـتعمار نیز رشادتهای تحسـین برانگیزی از خود نشان داده‌اند. اکنون نیز با تقویت روح ایمان و اعتقاد واقعی به خدا، جوامع اسلامی بر علیه ظلم و سـتم حاکم، سر به قیام برداشته‌اند و مبارزه با ظلم در این جوامع فراگیرتر است. بدیهی است که اینها تنها نقش اثر اعتقاد واقعی به

خداست.۳- تطمیع ناپذیری:هنگامی که جامعه‌جامعه‌ای معنوی باشد وافرادجامعه بخدا و روزجزا اعتقاد داشته باشند، هدف این افراد در تمامی زمینه‌های فعالیتهایشان، جلب رضایت‌خدا خواهد بود. (۱۹) و بالعکس. «کسی که اعتقاد به خدا نداشته باشد، کسی که به روز جزا اعتقاد نداشته باشد این نمی‌شود که برای کشورش مفید واقع بشود... مردمی می‌توانند کشور خودشان راحفظ کنند، مردمی می‌توانند مملکت و ملت‌خودشان را نجات بدهند که معنویت داشته باشند. اگر معنویت درکار نباشد و همه مربوط به مادیت‌باشد، هر جا آخور بهتر است، سر آن آخور می‌روند ولواین که آن آخور راآمریکا برایش درست کند. اینهایی که خیانت‌به مملکت ما کردند و همه چیز ما را بردند، اینها پیششان فرق نمی‌کرد که آمریکا بر آنها مادیت را بدهد، پارک و نمی‌دانم دستگاه را بدهد یا از یک راه صحیحی باشد. ... آنهایی که خوردند و بردند و ما را به تباهی کشاندند، آنهایی بودند که به اسلام کار نداشتند، اعتقاد نداشتند، به ماوراء طبیعت اعتقاد نداشتند، به معنویات عقیده نداشتند. آنها می‌گفتند همین چهار روز زندگی است. پس هر چه هست‌بهتر و مرفه‌تر، از هر راهی می‌خواهد باشد.» (۲۰)۴- تلقی کار به منزله عبادت (افزایش کارآیی):یکی از لوازم اصلی توسعه به مفهوم عام آن، افزایش کارآیی است. بنابر فرمایشات حضرت امام در دیدگاه اسلامی اگر کار برای خدا باشد، به منزله عبادت است. (۲۱) هنگامی که انسان در این عبادت و کار انگیزه الهی داشت و هدفش جلب رضایت‌خدا بود، با تمام قدرت و توان به انجام آن خواهد پرداخت. در نتیجه کارایی بسیار زیادی خواهد داشت. چنین کاری که با حداکثر توان انجام می‌شود کارآترین شیوه فعالیت است و قرین موفقیت‌خواهد بود. در این زمینه امام می‌فرمایند: «اگر این انگیزه شد، مسلما دنبال این هستید که کار خوب باشد، وقتی انگیزه الهی شد ... وقتی که انگیزه برای خدا شد، دنبال این است که این کار را انجام بدهد به طوری که خدا پسند باشد. از این جهت در این کار موفق است.» (۲۲)۵- ایجاد بیداری:از جمله زمینه‌های لازم برای توسعه، بیداری افراد جامعه است. هنگامی که افراد جامعه آگاه و بیدار باشند، استعمار و استثمار از آن جامعه رخت‌برخواهد بست. البته بیداری از جهات مختلف موجب بهبود تصمیم‌گیری وعمل آحاد جامعه می‌شود واز جمله اثرات اعتقاد واقعی به خدا، بیداری افراد می‌باشد. (۲۳)۶- شجاعت :هنگامی که انسان همه چیز رااز خدا دید، خود را غرق در چنین اعتقادی به مبداءهستی‌بخش جهان یافت وبه خداایمان مطلق پیدا کرد، به خدا متکی خواهد شد و این اتکا، موجب می‌شود از هیچ چیزی نهراست و با شجاعت در مقابل هر دشمن و ناملایمتی بایستد و مبارزه کند و به سمت هدف گام بردارد. (۲۴)۷- ایمان، ضامن و عامل تداوم تلاش:یکی از زمینه‌های لازم برای توسعه، تلاش و تداوم تلماس برای دستیابی به توسعه و تکامل بیشتر است. چنانچه حضرت امام می‌فرمایند: «اگر بخواهید جمهوری اسلامی به همه معنا که دارد، با همه محتوا که دارد، در خارج تحقق پیدا بکند باید که از حالا به بعد هم همان ایمان را، همان قدرت ایمان را حفظ کنید.» بدیهی است که با عنایت‌به توضیحات قبلی، هدف جمهوری اسلامی و تحقق اسلام، همان توسعه و تکامل جامعه است. اثر ایمان در تداوم تلاش به همین جا ختم نمی‌شود، بلکه وقتی فرد به خداایمان داشت و همه چیز را از او و برای او دید، همه را سعی خود صرف تلاش بیشتر برای خدا خواهد کرد و حتی اگر در مقطعی با شکست مواجه شود، باز هم سست نمی‌شود و به همان صورت قبل و با تلاش کامل سعی در انجام وظیفه و کار خواهد داشت. (۲۵) اعتقاد به خدا علاوه بر این اثرات، آثار بسیار مهم دیگری نیز بر جامعه و افراد آن دارد. از جمله: اعتماد به نفس، صبر در برابر شداید و تحمل مشتقات، اعتقاد به برابری و برادری و ... که به دلیل اهمیت این موارد، دیدگاه حضرت امام را در هر یک ازاین مباحث‌به صورت مستقل بیان خواهیم کرد.۲-۴- اثر آموزش بر توسعهاز آنجا که در جوامع بشری، انسان ایجادکننده هر گونه حرکت و تحولی است، ویژگیهای کیفی این انسان می‌تواند در این حرکتها و تحولات عامل اصلی را ایفا کند. زیرا هر حرکت و تحولی از اندیشه و تفکر انسان نشات می‌گیرد و دستور انجام این تحولات را فکر او به وی می‌دهد و سطح این فکر و اندیشه که کیفیت انسان را می‌سازد، عامل اصلی چگونه اندیشیدن و فکر کردن است. زیرا اطلاعات، باورها و برداشتهای انسانها، پایه‌های تفکر و نتیجه‌گیری از این تفکر را می‌سازند و بدیهی است هرچه اطلاعات، باورها و برداشتها کاملتر و والاتر باشند، این اندیشه و تفکر نیز از سطح بالاتری برخوردار

خواهـد بود. لـذا عملکرد انسـان نیز که از دسـتورات فکر او نشات گرفته، کاملتر و با کیفیت‌بیشتری خواهـد بود. بنابراین اطلاعات و باورهـا و برداشـتهای انسانهـا کـه همگی از طریـق یـادگیری و آمـوزش کسب می‌شـود، می‌توانـد عامـل مهمی در بهبـود عملکرد و برنامه‌ریزی انسانها باشد و چون با بهبود عملکرد انسانها، دستیابی به اهداف و بهبود وضعیت عمومی جامعه حاصل می‌شود و توسعه نیز، بهبـود و ارتقـای سـطح عمومی وضع موجود جـامعه به طرف وضع مطلوب است، می‌توان گفت که آموزش، عامـل مهمی برای بهبود عملکرد انسانهـا برای نیـل به توسـعه در ابعاد گوناگون است. در ادامه، بیشتر به آن خواهیم پرداخت. قبل از پرداختن به اثرات آموزش بر توسـعه و پیشرفت جوامع، اشاره‌ای به اهمیت علم و آموزش از نظر اسلام داریم .نقش علم و آموزش در پیشرفتبا توجه به اینکه انسـان محرک توسعه است و توسـعه بایـد توسط این محرک به حرکت درآیـد، هرچه این انسان از تواناییهای فکری بیشتری برخوردار باشد و آموزش و پرورش بیشتر و بهتری یافته باشد، در حرکت دادن این چرخ، بهتر عمل خواهد کرد و عملکرد او چه در جز و چه در کل، بسیار بهتر خواهد بود و بر این اساس، چنانچه تعلیم و تربیت‌به طور صحیح صورت گیرد، حرکت جامعه، به سمت پیشـرفت و تعالی مطلوب خواهـد بود.دراهمیت این نقش، حضـرت امام(ره) چنین می‌فرماینـد : «مساله فرهنگ و آموزش و پرورش در راءس مسائل کشور است. اگر مشـکلات فرهنگی و آموزشـی به صورتی که مصالـح کشور اقتضا می‌کند حل شود، دیگر مسائل به آسـانی حل می‌گردد.» (۲۶) به این ترتیب از دیـدگاه حضـرت امـام در صورت وجود علم و تهـذیب، می‌توان از جهالت مادی و معنوی به طرف سـعادت و کمال حرکت کرد. با آموزش و پرورش صـحیح اسـلامی و مطابق مصالح اجتماع، می‌توان به پیشـرفتهای مختلف دست‌یـافت و سـعادت دنیوی و اخروی جـامعه را تضـمین کرد. نکته قابل توجه اینکه مساله آموزش و پرورش طبق فرمایش حضـرت امام و از دیدگاه ایشان در بین عوامل مؤثر بر توسـعه در راءس مسایل قرار دارد و مهمترین عامل است. به طوری که با حل مسایل و رفع مشکلات موجود در آموزش و پرورش، می‌توان امید داشت که دیگر مسایل به آسانی حل شود. البته در ریشه‌یابی این اهمیت ویژه تعلیم و تربیت در مقاطع مختلف فرمایش حضرت امام مبنی بر اینکه : «نقش دانشگاه در هر کشوری ساختن انسان است (۲۷) می‌توانـد پاسـخ‌گو باشـد. زیرا چون انسـان عامل اصـلی حرکت توسـعه است، اگر او ساخته شود می‌توانـد عامل مفیـدی برای جـامعه باشـد و در صورت فساد او این فساد، می‌توانـد به فساد جامعه بیانجامـد، بایـد توجه داشت که تعلیم و تربیت در شـکل‌گیری شخصـیت انسانهـا، نقش کلیـدی و اصـلی دارد و در واقع می‌توان گفت‌شخصـیت انسانهـا را تعلیم و تربیت می‌سازد و چون عملکرد انسان به طور ویژه‌ای تحت تاثیر شخصیت اوست، می‌توان آموزش و پرورش (در مقاطع مختلف) را عامل اصلی در حرکت‌به سمت توسـعه‌یافتگی در ابعـاد مختلف دانست: «نقش دانشـگاه در هر کشوری سـاختن انسـان است. ممکن است از دانشـگاه انسانی خارج بشـود که یـک کشور را نجـات بدهـد و ممکن است که یـک انسـان درست‌بشود که کشور را به هلاکت‌بکشانـد. این نقش مهم از دانشـگاه می‌باشـد. مقـدرات هر کشوری به دست دانشـگاه و آنهاییکه از دانشـگاه بیرون می‌آیند هست. بنابراین دانشـگاه بزرگترین مؤسـسه مـؤثر است در کشور و بزرگـترین مسـئولیتها را هم دانشـگاه دارد.» (۲۸)نقش مراکز علمی در اسـتقلال و خودکفاییچنـانچه گفته شـد، دانشـگاهها و مراکز علمی می‌تواننـد یـک کشور را به سوی‌ترقی و تعـالی و یـا به سـمت انحطـاط و سـقوط سوق دهنـد. همان‌طور که تعلیم و تربیت استعماری، کشور را به دامن استعمار می‌کشاند، تعلیم و تربیت ملی، استقلالی و اسلامی می‌تواند کشور را به تعالی و پیشـرفت‌برساند و همان‌طور که اگر مراکز علمی و دانشـگاهها در دست استعمار باشند، کشور را به زیر سلطه بیگانگان می‌کشاننـد، چنـانچه مراکز علمی و دانشـگاهها در خـدمت جـامعه باشـند، حافظ اسـتقلال کشور خواهنـد بود. زیرا مراکز آموزشـی تکیه‌گـاه یـک کشور برای اداره امور آینـده خود است و اداره جوامع به دست تربیت‌یافتگان این مراکز است. اگر این تربیت‌یافتگان در جهت اسـتقلال کشور تربیت‌بیابند، اسـتقلال کشور حفظ خواهد شد و در غیر این‌صورت استقلال کشور از دست می‌رود. تربیت اسـتقلالی نیز از دانشـگاه و مـدارس مسـتقلی ناشـی می‌شود که اساتید و دست‌اندرکاران آن دارای تفکر اسـتقلالی هسـتند. بنابراین حضـرت امام تاکید کنند که : «ما باید سالهای طولانی زحمت و مشقت‌بکشیم تا از فطرت ثانی خود متحول شویم و خود را بیابیم و

روی پای خویش بایستیم و مستقل گردیم و دیگر احتیاجی به شرق و غرب نداشته باشیم. و باید از همان بچه‌ها شروع کنیم و تنها مقصدمان تحول انسان غربی بـه انسانی اسلامی باشد. اگر این مهم را انجام دادیم، مطمئن باشید که هیچ کس و هیچ قدرتی نمی‌توانـد به ما ضـربه بزنـد. اگر ما از نظر فکری مستقل باشیم آنها چگونه می‌توانند به ما ضـربه بزنند. تنها آنها می‌توانند از داخل خود ما به ما ضـربه بزننـد. در داخل فردی را درست کننـد (کما اینکه می‌بینیـد درست کرده‌انـد) و بعـد توسط آن هرچه می‌خواهند انجام می‌دهند.» (۲۹)۳-۴- آثـار اخلاق بر توسـعهیکی از شاخه‌های تعالیم اسـلامی، تعلیم اخلاق کریمه است و در حـدیث قدسـی است که پیـامبر اکرم (صـلی‌الله علیه واله وسـلم) برای تکمیـل مکارم اخلاق مبعوث شـده است. اخلاق در تعالیم اسـلامی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. در عین حال این موضوع یکی از عوامل مؤثر بر توسـعه و پیشـرفت جامعه است. اخلاق از جنبه‌های مختلف بر عملکرد اجتمـاعی افراد تـاثیر می گـذارد. می‌توان گفت اخلاق، برخورد افراد جامعه را می‌سازد. اخلاق اسـلامی نزد آحاد جامعه می‌توانـد مـانع گرایش به مفاسـد اجتمـاعی که عنصـری مهم در ممـانعت از تحقق اهـداف، متعـالی جامعه است‌شود و برخورد افراد جامعه و مـدیران نظام را که در پیشبرد اهـداف، نقش مؤثری دارد اصـلاح کند و به نحو احسن در خدمت توسـعه و پیشـرفت جامعه قرار دهد. در اینجا به بررسی عامل اخلاق اسلامی و نقش آن در توسعه می‌پردازیم. قبل از هر چیز باید گفت که آنچه در این بحث از اهمیت‌خاصـی برخوردار است این نکته می‌باشد که فساد و مفاسد در جوامع اثرات بسیار مخربی بر جامعه دارند و مانعی مهم در تحقق اهداف جوامع هستند. نقش مهم اخلاق اسلامی نیز از این بعد، جلوگیری از فساد افراد و جامعه است و از این طریق به اصلاح امور در جهت فراهم شـدن شـرایط و لوازم توسـعه جامعه، کمک شایانی می کنـد. بنابراین در ابتـدا به آثار فساد اخلاقی برای جامعه می‌پردازیم.آثـار مفاسـد اخلاقیفسـاد افراد، موجب بروز رفتـاری مخـالف با نیازهای تعالی و رشـد انسان و اجتماع می‌شود. این رفتار نقش مخربی بر آثـار عملکردی انسـان برای خود و جـامعه دارد. البته فسـاد در معنای وسـیع خود، بسـیار گسترده است و بسـیاری از اعمـال فردی و اجتمـاعی افراد را دربر می گیرد. در نتیجه در همین ابعـاد بر آثار اعمال انسانها تاثیر می گـذارد. موثرترین مفاسـد در تاثیر گـذاری منفی بر رونـد حرکت جامعه به سـمت مطلوب، فساد جوانان اجتماع است. اما در مجموع فساد می‌توانـد موجب از کار انداختن قدرت تفکر انسانها، به بطالت هدر دادن فرصـتهای مفید، ایجاد غفلت از مسایل زندگی فردی و اجتماعی، سـلب جدیت از افراد، انهـدام نیروی انسانی به ویژه جوانان، جلب توجه انسانها و خاصه مدیران جامعه به زرق و برق دنیا و انحراف افکار از توجه به حقایق و واقعیتها و ... می‌شود. حضـرت امام در تاثیر فساد در رژیم طاغوتی پیش از انقلاب اسلامی چنین می‌فرمایند: «آنکه از همه چیز به کشور ما صـدمه‌اش بیشتر بود، این بود که نیروی انسانی ما را خراب کردند و نگذاشـتند رشد بکنند. مراکز فساد در شـهرها و به خصوص در تهران آن قـدر زیاد بود و آن قـدر تبلیغ در کشانـدن جوانهای ما به این مراکز فساد شد و آن قدر راههای فساد برای جوانهـای مـا بـاز کردنـد و دامن زدنـد به اینهـا و کشاندنـد اینها را در مراکز فساد که این خرابی از همه خرابیها بـدتر بود. خرابیهای مادی جبرانش آسانتر از خرابیهای معنوی است. ... اینها نیروهای انسانی ما را از بین بردند، نگذاشـتند رشد بکنند. در بین خود کشور مـا جوری کردنـد که محتوای انسـان را از بین بردنـد، یک صورتی گذاشـتند و محتوا را گرفتنـد. طوری کردنـد که اعتماد ما هم به خودمان تمام شـد. اسـتقلال فکری ما را، اسـتقلال روحی ما را از دسـتمان گرفتنـد.» (۳۰)۴-۴- اثر ویژگی هـای اخلاقی مـدیران بر توسعهحضـرت امـام دربـاره ویژگیهای اخلاقی مـدیران نظام اسـلامی به موارد متعـددی اشاره داشـته‌اند که در اینجا تنها اشاره‌ای به برخی از آنهـا می کنیم و به آثـار آنهـا می پردازیم : ۱- سـاده‌زیستی و در سـطح پایین‌ترین افراد جامعه زنـدگی کردن و از نعمات مادی بهره‌مند شدن. (۳۱) ۲- برخورد از روی مهر پـدری (و برادری) با افراد جامعه. (۳۲) ۳- خود را خدمتگزار مردم دانستن و بر این اسـاس بـا مردم برخـورد کردن. (۳۳) ۴- برخـورد عادلانـه بیـن همه مردم و تبعیض قایـل نشـدن برای نزدیکـان، پولـدارها و ... نسبت‌به سایرین. (۳۴) ۵- با مردم معاشـرت نزدیک داشـتن و در بین مردم با سادگی وارد شدن. (۳۵) ۶- دوری از خودکامگی و دیکتاتوری. (۳۶) ۷- دوری از مال‌اندوزی. (۳۷) ۸- زهدپیشگی اسلامی و دوری از تجمل گرایی و رفاه‌طلبی. (۳۸) ۹- خود را در

عمل با دیگران برابر دانستن. (۳۹) ۱۰- حلال‌محوری، از دست‌رنج‌خود امرار معاش کردن و چشم نداشتن به بیت‌المال. (۴۰) ۱۱- استفاده نکردن از اموال عمومی برای مصارف شخصی. (۴۱) ۱۲- به فکر آحاد افراد جامعه بودن و غصه همه را خوردن. (۴۲) ۱۳- اهمیت ندادن به پست و مقام. (۴۳) ۱۴- تقوی پیشه کردن و تهذیب نفس. (۴۴) هر نظامی دارای اهدافی است که از طریق عملکرد نهادها و سازمانهای موجود در نظام در صدد تحقق این اهداف است. نهادها و سازمانها نیز توسط مدیران به گردش در می‌آیند و وظیفه مدیر است که با اداره نهاد یا سازمان تحت دیریت‌خود، آن را به سمتی سوق دهد که به تحقق اهداف آن و در نتیجه دستیابی به اهداف عالی جامعه بیانجامد. بر این اساس اصلی‌ترین عنصر هر سازمانی، مدیر آن است و هنگامی سازمان می‌تواند به اهداف خود دست‌یابد که مدیر سازمان ویژگیهای لازم برای اداره صحیح و حرکت دادن عملکرد سازمان به سمت تحقق اهداف را داشته باشد. از آنجا که اهداف نظام در توسعه، هم مادی و هم معنوی هستند، یک مدیر باید هم توانایی تحقق اهداف مادی و هم توانایی تحقق اهداف معنوی را داشته باشد. تحقق اهداف مادی و معنوی جامعه نیز در گرو عملکرد مدیران است و قسمتی از عملکرد مدیران را نیز برخورد و اخلاق آنها تشکیل می‌دهد. در اخلاق و برخورد مدیران نیز عوامل بیان شده، مهمترین تاثیر را دارند که اثرات این عوامل را می‌توان به صورت زیر خلاصه کرد : به طور خلاصه می‌توان گفت توجه به خدا و کار برای خدا موجب می‌شود که مدیر، قدرت و جسارت بیشتری پیدا کند، قانون را به طور صحیح عمل و اجرا کند، تسلیم هوای نفس نشود، با تمام وجود کار کند و در یک کلام، تمام هم و غم خود را صرف کار و مدیریت کند که به طور قطع در چنین شرایطی کاراترین مدیر در نوع خود خواهد بود. اگر در چنین حالتی توان کار را در خود ندید، مسؤولیت را به دیگران که توان بالاتری دارند واگذار خواهد کرد. بدین ترتیب مدیریت نظام، برای دستیابی به اهداف جامعه که به طور کلی در مفهوم توسعه خلاصه می‌شود، کاراترین مدیریت ممکن خواهد بود. اگر مدیر خود را موظف به خودسازی و رفع مفاسد اجتماعی بداند، در این راه تلاش خواهد کرد و هم خود به عنوان الگویی سالم برای جامعه خواهد بود و هم تلاش او برای رفع مفاسد، زمینه‌های انحطاط جامعه را از بین می‌برد و زمینه پیشرفت را فراهم می‌کند. هنگامی‌که مدیر، مدیریت را منصب خدمتگزاری دانست این منصب را فقط برای این خدمتگزاری صرف خواهد کرد و تلاش او برای خدمتگزاری بهترین هدیه مدیریت‌برای احیای جامعه و پیشرفت و تعالی آن خواهد بود. محبت نسبت‌به مردم و زیردستان، مایه جلب همکاری آنها در پیشبرد اهداف عالیه توسعه جامعه می‌شود. ساده‌زیستی مایه همدردی و همسویی نظرات افراد جامعه با مدیران می‌شود و مردم با ملاحظه این دو خصلت از مدیران، آنان را از خود دانسته و در نتیجه هم مدیران بهتر می‌توانند به مشکلات مردم پی ببرند، هم مردم بهتر نظراتشان را به آنان ارایه دهند و در مجموع با میل و رغبت‌به همکاری و تلاش در جهت تحقق اهداف مدیریت جامعه بپردازند. عدالت مدیر از جهات مختلف بر توسعه مؤثر است: موجب توزیع عادلانه امکانات و سازندگی در جامعه می‌شود که زمینه‌ای برای توسعه هماهنگ خواهد بود، سبب انتصاب مدیران عادل در رده‌های پایینتر می‌شود، زمینه اصلی برادری و برابری را فراهم می‌کند و در مجموع پایه‌های «توسعه عادلانه و پایدار» را می‌سازد. برای تقویت اثرات اخلاق و برخورد کارگزاران نظام بر توسعه، باید گفت چون منشاء وجود همه این ویژگیهای اخلاقی، اعتقاد و ایمان واقعی به خداست. در وهله اول، در انتخاب مدیران جامعه باید به تعهد و ایمان آنان به خدا توجه کافی شود و افراد صالح و متعهد را برای مدیریت‌سازمانهای مختلف برگزید و در وهله بعد، سعی در گسترش ایمان و تعمق آن در قلوب مدیران و مسؤولان نظام داشت. در کنار این، باید به تقویت نفس و اعتماد به خود نیز پرداخت، زیرا این موضوع یکی از علل تجمل‌گرایی و توجه به دنیا و دوری از اخلاق کریمه و ضعف نفس است. حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) در مورد کسانی که می‌گویند باید دفاتر و محل کار مدیران و مسؤولان با تجمل و شکوه باشد، می‌فرمایند : «می‌ترسند که مبادا یک وقت مهمانی از اجانب بیاید در کاخ دادگستری و یا در کاخ نخست‌وزیری و اینجا ببیند که یک چیز محقری است، باید حتما به فرم غرب باشد. ضعیفید آقا، تا ضعیفید زیر بار اقویا هستید. آن وقتی که نفس شما قوی شد و اعتنا نکردید، اعتنا به این زخارف نکردید، آن وقت

است که از شما حساب می‌برند.» (۴۵) که می‌بینیم در این کلام، ضعف نفس، منشا تصور لزوم تجمل‌گرایی و توجه به دنیا بیان شده است. پس برای گسترش آثار مثبت اخلاق و برخورد مدیران برای توسعه، باید افراد مؤمن و متعهد را به مدیریت گماشت و در عین حال به تقویت «ایمان و «نفس مطمئنه آنان نیز پرداخت.۵-۴- نقش فرهنگ کار در توسعهیکی از عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه، فرهنگ کار است. فرهنگ کار یکی از مهمترین عوامل توسعه اقتصادی در دنیای غرب تلقی شده است. گفته می‌شود رنسانس که در غرب با ظهور مذهب پروتستان آغاز شد در ایجاد فرهنگ کار نقش اساسی داشت. در نتیجه موجب تحولات بزرگ صنعتی در دنیای غرب شد. زیرا مذهب پروتستان که زاییده رنسانس است و موفقیت دنیوی را نشانه رستگاری در آخرت و رسیدن به این هدف را از طریق سخت کار کردن، صرفه‌جویی و میانه‌روی ممکن می‌دانست‌برخلاف عقیده‌ای که دنیا و در نتیجه کار را مورد تشویق قرار نمی‌داد به عنوان موتور حرکت تحولات اجتماعی و اقتصادی شناخته شده است. لذا عده‌ای از اندیشمندان توسعه معتقدند که اقتصاد سرمایه‌داری فعلی از تعالیم پروتستان سرچشمه گرفته است. در اسلام، کار کردن عبادت محسوب می‌شود و کارگر مجاهد و عابد. این بینش اگر در فرهنگ مردم رسوخ کند، می‌تواند موجب استقلال وخودکفایی یک مملکت‌باشد. حضرت امام که اندیشه‌هایش جملگی نشات گرفته از تعالیم دینی است درباره ارزش کار سخنان نغزی بیان می‌کنند : «پیغمبر اسلام که اولین فرد انسانهاست و بزرگترین انسان کامل است، نسبت‌به کارگر این طور تواضع بکند و کف دست او را که علامت کار است‌ببوسد، این نکته دارد که کف دست را بوسیده (نه پشت دست را) کف دست آثار کار درش هست، می‌خواهد ارزش کار را به عالمیان اعلام کند، به مسلمین اعلام کند که ارزش کار این است که آن جائی که کارگر که کار کرده است، در اثر کار یک نشانه‌ای پیدا کرده من آنجا را می‌بوسم که ملتهای اسلامی و بشر ارزش این کارگر را بداند.» (۴۶)وجدان کاریوجدان کاری یکی از موضوعاتی است که در رابطه با فرهنگ کار مطرح می‌شود. منظور از این عنصر، وجود حالتی درونی در افراد است که آنها را وادار می‌کند کار را به کارآترین شکل انجام دهند. به عبارت دیگر می‌توان وجدان کاری را به انجام کار به کارآترین شکل تعریف کرد. این روحیه زمانی حاصل می‌شود که هر کس در کاری که به عهده دارد سعی کند کار خود را درست انجام دهد. پیامبر اکرم (صلّی الله علیه و آله و سلّم) فرمود: خداوند رحمت کند کسی را که اگر کاری انجام می‌دهد محکم‌کاری می‌کند. این مساله‌ای است که متاسفانه علیرغم تاکید زیاد اسلام هنوز در فرهنگ ما کمتر رسوخ پیدا کرده است و در واقع یکی از آفات کار است. می‌توان نبودن این روحیه را از موانع عمده توسعه و رشد به حساب آورد. حضرت امام در موارد متعددی به این حقیقت اشاره کرده‌اند و مجاهدت هر کسی را به انجام درست کاری که به عهده دارد، می‌دانند: «امروز که شما هستید و خودتان هستید و کشور مال خود شما هست و منافع کشور از خود شما و از برادران شماست، بخواهید که آنها دیگر نتوانند رخنه کنند، استقامت‌باید بکنید، پایداری باید بکنید، پایداری به این است که هر کس در هر شغلی که هست آن جا را خوب عمل بکند. همان طوری که پاسدارها و ارتش ما در جبهه‌ها پایداریشان به این است که جنگ را خوب عمل بکنند و پیش ببرند، پایداری کشاورز این نیست که جنگ بکند، پایداری کشاورز این است که کشاورزیش خوب باشد. پایداری بانکدارها این است که خوب عمل بکنند و پایداری افرادی که پرسنل اداره مالیه هستند، آنها این است که خوب عمل بکنند، ناراضی درست نکنند. مردم، این مردمی هستند که همه با هم دادند و کشور را آزاد کردند، کشور را اسلامی کردند و کسانی که انحراف دارند در صدد اینند که ناراضی درست‌بکنند.» (۴۷) چنانچه ملاحظه می‌شود پایداری و استقامت هر طبقه‌ای از دیدگاه حضرت امام این است که کار خود را خوب انجام بدهد نه اینکه وارد عرصه‌های دیگر بشوند.۶-۴- اثر وحدت بر توسعهبی‌شک یکی از عوامل فرهنگی که نقش بسیار مهمی در موفقیت‌برنامه‌های توسعه دارد، وحدت آحاد جامعه است. وحدت زمانی در یک جامعه به وجود می‌آید که منافع افراد، همان باشد که منافع جمع است. اگر افراد بین منافع خود با منافع اجتماع تزاحم و برخورد دیدند، اجتماع را صحنه برخورد بین این دو منفعت می‌کنند. هماهنگی بین این دو خواسته که بعضی مواقع با هم متضاد هستند، می‌تواند به وحدت و یکپارچگی جامعه

کمک کند. لزوم وجود وحدت به این دلیل است که توسعه همه‌جانبه، احتیاج به مشارکت همه آحاد جامعه در برنامه‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی دارد و مشارکت‌بدون وجود یک هدف مشترک ممکن نیست. لذا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که داشتن هدف مشترک، می‌تواند مهمترین علت وحدت آحاد جامعه باشد. حضرت امام خمینی(رحمه الله علیه) به موضوع داشتن هدف مشترک اشاره می‌کنند و می‌فرمایند در دوران سازندگی نباید دنبال منافع فردی و خواسته‌های شخصی باشیم، مشکلات دوران سازندگی و توسعه را به وجود گردنه‌هایی که به طور مرتب غارتگران و دزدان در آن هستند تشبیه می‌کنند و راه‌حل پیروزی بر مشکلات را دست‌یازیدن همه ملت‌به یک هدف مشترک و آن پیروزی مقاصد اسلامی می‌دانند و می‌فرمایند: «همه می‌دانید که رمز پیروزی بزرگی که ملت‌به آن رسیده است، وحدت کلمه همه اقشار از مرکز تا اقصی بلاد کشور و وحدت هدف (آن برچیده شدن حکومت طاغوتی و قطع ایادی استعمار و استثمارگران بین‌المللی و برپا شدن جمهوری اسلامی) بود. اکنون احتیاج بیشتر داریم به حفظ این وحدت کلمه و وحدت مقصد.» (۴۸) چرا در دوران سازندگی احتیاج بیشتری به وحدت در مقصود است؟ از نظر علمای توسعه، وحدت عامل ثبات، نظم، امنیت و برانگیختن مشارکت همه مردم در توسعه و سازندگی است. نبودن وحدت در هدف، منجر به تشتت اجتماعی، بحران و هدر رفتن منابع انسانی و غیرانسانی است. از جنبه فرهنگی، وحدت آحاد جامعه در شرایطی به وجود می‌آید که جامعه دچار تعارض فرهنگی نباشد. منظور از تعارض فرهنگی این است که بعضی از اجزای فرهنگ یک جامعه با بعضی دیگر در تضاد و مخالفت‌باشند. به عبارت دیگر جامعه دارای اجزای فرهنگی مانعه‌الجمع باشد. این امر زمانی ایجاد می‌شود که اجزای فرهنگ از منشاهای متفاوت و یا متضادی گرفته شده باشند. به عنوان مثال، فرهنگ اسلامی ایران با فرهنگ غرب در مبنا با هم در تضاد هستند. اگر گروهی از جامعه، فرهنگ غرب را بپذیرند و گروهی فرهنگ دینی را، ما شاهد تضاد و دو دستگی بین این دو گروه خواهیم بود. اگر بعضی عناصر را از فرهنگ دینی و بعضی دیگر را از فرهنگ غرب بگیریم، چون این دو فرهنگ در مبنا با هم در تعارض هستند، امکان تضاد و دوگانگی در جامعه بسیار زیاد است. لذا حضرت امام(ره) وقتی به موضوع وحدت اشاره می‌کنند، موضوع اسلامیت را به عنوان محور وحدت مطرح کرده‌اند. (۴۹) با وجود این عناصر ما در جامعه تعارض فرهنگی نخواهیم داشت. زیرا چنانچه گفتیم تعارض فرهنگی وقتی به وجود می‌آید که فرهنگ یک جامعه منشاهای متفاوتی داشته باشد. ولی اگر همه باورها، عقاید و ارزشها از فرهنگ دینی نشات گرفته باشند، حتی برخی از عناصر مثبت‌سایر فرهنگها نیز وارد فرهنگ شود، به لحاظ اینکه عناصر مثبت‌سایر فرهنگها با اسلام تباین ندارد، باز هم فرهنگ جامعه، فرهنگی یک‌دست‌خواهد ماند. در این حالت زمینه برای توسعه فراهم است. (۵۰)۷-۴- نقش توجه به دنیا در توسعه‌یکی از عوامل فرهنگی مؤثر در توسعه، به ویژه توسعه اقتصادی، نوع نگرش و توجه به دنیاست. این، یکی از مسایل پیچیده‌ای است که در نوع نگرش به آن برای توسعه افراط و تفریطهای زیادی صورت گرفته است. عده‌ای معتقدند که توجه به دنیا و زخارف آن انسان را از کمال باز می‌دارد و نباید به دنیا دلبسته بود. البته شبیه به این مضمون در روایات و آیات آمده است. از طرفی عده‌ای از علمای توسعه معتقدند که جامعه‌ای که دنیا را مطلوب نداند نمی‌تواند به توسعه دست‌یابد. استدلال این عده بر این است که توسعه باید در این دنیا صورت گیرد این، با به کارگیری عقل در جهت تسخیر نیروها و منابع موجود در طبیعت‌به نفع بشر ممکن می‌شود. در آن صورت است که انسان می‌تواند بر رفاه و آسایش خود بیافزاید. بر این اساس اگر مکتبی، زندگی و حیات این دنیا را مذموم بداند. این دیدگاه به طور طبیعی در اعمال و افکار افراد جامعه اثر می‌گذارد. زیرا افکار و اعمال انسانها، نتیجه فرهنگ و بینش آنهاست. اگر این مطلب را بپذیریم و رفتارهای انسانها را معلول طبیعی افکار و اعتقادات آنان بدانیم، پس لاجرم باید قبول کنیم که اعتقاد به مذموم بودن دنیا در رفتار انسان مؤثر است. البته این واضح است که اگر کسی دنیا را به خودی خود مذموم دانست، برای استفاده در حداکثر ممکن از منابع موجود در طبیعت‌سعی و تلاش نخواهد کرد و هرگز برای دستیابی به سطح بالاتری از رفاه مادی به تلاش فوق‌العاده دست نخواهد زد بلکه به حداقلها اکتفا خواهد کرد. سؤال این است که این بینش در تعالیم اسلامی چه جایگاهی دارد و چگونه می‌توان به

زخارف دنیا توجه نداشت در عین حال به توسعه و رشد هم رسید؟ این مساله‌ای است که به تفاوت نوع توسعه و تعریف آن در اندیشه اسلامی با آنچه در دنیای غرب اتفاق افتاده استبازمی گردد. در واقع، این اختلاف دو بینش است. در اندیشه اسلامی، دلبستگی به دنیا مذموم است. اما، دنبال دنیا رفتن به صورت ذاتی مذموم نیست. این مساله را می‌توان با مراجعه به آیات و روایات استنباط کرد، اما در اینجا فرصتی برای پرداختبه آنها نیست. همین قدراشاره می کنیم که در آیات قرآنی دربعضی موارد دنیابا صفاتی نظیر لهو و لعب، متاع قلیل، متاع غرور، تکاثر و تفاخر معرفی شده است که همه، صفاتی دارای بار منفی هستند و در برخی مواقع با صفاتی نظیر فضل‌الهی، خیر، رحمت و حسنه معرفی شده است که همه بار مثبت دارند،البته آیاتی نیز وجود دارند که راز اختلاف این دو دستهاز صفات رابیان و تضاد ظاهری‌این دو دستهازآیات را حل می کند.به عنوان مثال در قرآن شریف آمده است: (ان الذین لایرجون لقائنا و رضوا بالحیوه الدنیا و اطمانوا بها هم عن آیاتنا غافلون اولئك ماواهم النار بما کانوا یکسبون) یعنی کسانی که امید لقای ما را ندارند (اعتقاد به آخرت ندارند) و زندگی دنیا را پسندیده و به آن آرام گرفته‌اند و آنهایی که از نشانه‌های ما بی‌خبرند، جایگاهشان به سزای اعمالی که انجام داده‌اند در آتش است. نتیجه‌ای که از محتوای این آیه می گیریم این است که علت مذمت دنیا بی‌اعتقادی به قیامت و منحصر کردن زندگی به حیات دنیایی (رضوا بالحیوه الدنیا) است. پس، دنیایی مذموم است که برای آخرت بنا نشود. لذا دنیا به خودی خود مذموم نیستبلکه مطلوب نیز هست. در این باره پیامبر اکرم (صلّی الله علیه و آله و سلّم) می‌فرمایند: «نعم العون الدنیا علی‌الاخره دنیا بهترین کمک برای رسیدن به آخرت است. حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) به این حقیقت که اگر دنیا در جهت اهداف آخرت باشد نه فقط مذموم نیست، بلکه دستیابی به آن واجب است و در مساله حکومت اشاره کرده‌اند: «و آنچه گفته شده و می‌شود که انبیاء علیهم‌السلام به معنویات کار دارند و حکومت و سررشته‌داری دنیایی مطرود است و انبیاء و اولیاء و بزرگان از آن احتراز می کردند و ما نیز باید چنین کنیم اشتباه تاسف‌آوری است که نتایج آن به تباهی کشیدن ملتهای اسلامی و باز کردن راه برای استعمارگران خون‌خوار است. زیرا آنچه مردود استحکومتهای شیطانی و دیکتاتوری و ستمگری است که برای سلطه‌جوئی و انگیزه‌های منحرف و دنیایی که از آن تحذیر نموده‌اند جمع‌آوری ثروت و مال و قدرت‌طلبی و طاغوت‌گرایی است و بالاخره دنیایی است که انسان را از حق تعالی غافل کند. و اما کومتحق برای نفع مستضعفان و جلوگیری از ظلم و جور و اقامه عدالت اجتماعی، همان است که مثل سلیمان ابن داود و پیامبر عظیم‌الشان اسلام، صلی‌الله علیه و آله و اوصیاء بزرگوارش برای آن کوشش می کردند، از بزرگترین واجبات و اقامه آن از والاترین عبادات است، چنانچه سیاستسالم که در این حکومتها بوده از امور لازمه است. باید ملتبیدار و هشیار ایران با دید اسلامی این توطئه‌ها را خنثی نمایند و گویندگان و نویسندگان متعهد به کمك ملتبرخیزند و ستشیاطین توطئه‌گر را قطع نمایند.» (۵۱) چنانچه از سخنان حضرت امام استنباط می‌شود، دنیاداری به صورت ذاتی مذموم نیست و اگر به وسیله حکومتحق بتوان از ظلم و ستم جلوگیری کرد و به اقامه عدالت پرداخت، نه فقط مذموم نیستبلکه از دیدگاه حضرت امام از والاترین واجبات است. تفاوت دیدگاه امام خمینی(رحمت الله علیه) با دیدگاه غربیان در نگرش به دنیا و مظاهر آن در این است که آنها رسیدن به این دنیا به صورت ذاتی برایشان هدف است، لذا تمام اهداف توسعه آنها در همین دنیا خلاصه می‌شود، ولی از دیدگاه حضرت امام که از اسلام نشات گرفته است، دنیا وسیله‌ای برای مقاصد عالیتر و اهداف توسعه اسلامی است. لازمه این نگرش و عملکرد آن مستقل بودن انسان در مقابل دنیا و همین طور هدف مطلق ندانستن دنیاست. دلبستگی به دنیا به معنای هدف قرار دادن آن، مانع کمال انسان است و چنانچه گفته شد هدف اصلی توسعه اسلامی هم، کمال انسان است. به همین خاطر می‌بینیم که در اندیشه اسلامی دلبستگی نداشتن مطلق به دنیا از جمله ساده‌زیستی، عدم وابستگی به زخارف دنیا و مال و جاه وارد شده است. حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) وجود روحیه ساده‌زیستی را شرط توانایی انسان برای مقابله با باطل و دفاع از حق می‌دانند و معتقدند که دلبستگی نداشتن به دنیا باعث می‌شود که مردان بزرگ بتوانند به ملتهای خود خدمت کنند و به طور صریح می‌فرمایند با زندگی اشرافی و مصرفی نمی‌توان

ارزشهای انسانی اسلامی را حفظ کرد. این نکته هدف قرار دادن دنیا و دلبستگی افراطی به آن را نفی می کند و گرنه چنانچه دنیا مقدمه احقاق حق مظلومین و اقامه عدالت‌باشد، از دیدگاه حضرت امام، دستیابی به آن از اهم واجبات است. البته این موضوع آن چیزی است که از مجموع تعالیم دینی قابل استنباط است. حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: «بالدنیا تحرز الاخره آخرت به وسیله دنیا به دست می‌آید.پیامبر اکرم (ص) دنیا را مزرعه و مقدمه آخرت می‌دانند. لذا رهبانیت در اسلام مردود است. حضرت امام در مواقع متعددی به این حقیقت اشاره کرده‌اند. از مجموع سخنان ایشان در این باره، نتایج زیر برداشت می‌شود : ۱- هدف قرار دادن دنیا و دلبستگی به آن مردود است. ۲- برای دستیابی به اهداف عالیه توسعه باید دنیا را مقدمه کسب این اهداف قرار داد. ۳- ساده‌زیستی و داشتن روحیه کوخ‌نشینی، نه کاخ‌نشینی، برای خدمت‌به خلق و سازندگی ضروری است. ۴- ترک دنیا و بی‌اعتنایی به آن به بهانه اینکه باید به معنویات کار داشت، مردود است. (۵۲) این بینش، سبب می‌شود که جامعه اسلامی نتواند به بهانه داشتن آخرت، دنیای خود را ترک کند و بداند برای رسیدن به آخرت باید دنیا را مقدمه قرار دهد. به طور طبیعی، روشن است که دعوت به ترک رهبانیت و مطلوب داشتن حکومت‌داری و دنیاداری برای اهداف عالیه اسلام، نقش مثبتی در توسعه دارد. لذا می‌توان گفت از دیدگاه حضرت امام این بینش که بگوییم پیامبران به معنویات کار دارند و حکومت و سررشته‌داری دنیا مطرود است و انبیا و اولیا و بزرگان از آن احتراز کرده‌اند و ما نیز باید چنین کنیم، از موانع توسعه و سازندگی اسلامی است. منتها چون حضرت امام برخلاف بقیه اندیشمندان غیرمسلمان معتقدند مسایل مربوط به دنیا نباید خود هدف باشد، نتیجه‌اش این است که همان اندازه که انسان امروز در غرب برای دنیا تلاش می کند، یک مسلمان باید تلاش کند، بلکه چون می‌داند که فعالیت دنیایی در آخرت حساب و کتاب دارد، باید حداکثر استفاده مطلوب را از آن ببرد و هرچه می‌تواند بیشتر به نفع توسعه گام بردارد. تنها تفاوتی که ممکن است میان نگرش امروزین انسانهای مادی غربی با یک انسان مسلمان وجود داشته باشد، این است که آنها همه چیز را در همین دنیا می‌بینند، ولی فرد مسمان برای دنیا هدفی برتر قایل است. این دیدگاه به زندگی، معنی و جهت می‌بخشد. اهداف توسعه در غرب در همین جهان خلاصه می‌شود، ولی در یک جامعه دینی در عین حال که باید به همه آن بهره‌مندیهای مادی دسترسی یافت، باید آنها را وسیله‌ای برای رسیدن به غایتی برتر از این دنیا قرار داد و این بینشی است که اسلام، به یک انسان مسلمان می‌دهد. چنانچه دیدیم، حضرت امام نیز در فرمایشاتشان بر این نکته تاکید داشته‌اند.۸-۴- نقش فرهنگ مصرف در توسعهیکی از عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه، فرهنگ مصرفی است. در این باره دو دیدگاه وجود دارد: یک دیدگاه معتقد است که رواج فرهنگ مصرف گرایی به توسعه کمک می کند و به طور صریح مصرف گرایی را به عنوان یکی از عواملی که نقش مثبت در توسعه دارد عنوان می کند. استدلال آنها این است که این عامل بر توسعه دنیای غرب اثر مثبت داشته است. وقتی تقاضا برای مصرف افزایش یافت در نتیجه تقاضا برای کالاها و خدمات تولیدی نیز زیاد شد و تولید سودآورتر شد و از این طریق به رشد تولید کمک کرد. به علاوه اینکه افزایش مصرف از طریق مکانیسم ضریب تکاثر بر تولید ملی اثر مثبت دارد چنانچه در اقتصاد گفته می‌شود افزایش یک واحد مصرف باعث می‌شود که بیش از یک واحد بر مقدار تولید ناخالص ملی افزوده شود. دیدگاه دیگر این است که فرهنگ مصرف گرایی اثر منفی بر توسعه دارد. استدلال این عده چنین است که رواج فرهنگ مصرف گرایی، مصرف جامعه را به سوی کالاهای لوکس و تجملی که اغلب وارداتی است، سوق می‌دهد و باعث‌خروج سرمایه‌های ملی و نیز تضعیف روحیه تلاش می‌شود. این آثار به زیان کشورهای در حال توسعه است و مانع توسعه سریع آنها می‌شود. این دیدگاه در مقابل این تفکر است که تصور شده است چون توسعه اقتصادی در دنیای غرب تحقق یافته است هر عنصر فرهنگی که در غرب وجود دارد از عوامل مفید برای توسعه است. در پاسخ به آن می گوید: بسیاری از عناصر فرهنگی که از غرب گرفته شده است، خاصیت ضد توسعه‌ای دارد و یا در اقتباس غلط، چنین خاصیتی پیدا می کند. پس در مرحله اول باید به فرهنگ خودی تکیه کرد. فرهنگ مصرف گرایی که در تماس کشورهای جهان سوم با فرهنگ غرب گرفته شده است، اکنون به عنوان یکی از موانع جدی توسعه

اقتصادی در این کشورها محسوب می‌شود. این فرهنگ باعث‌شده است، مردم اغلب کالاهایی مصرف کنند که خود تولید نمی‌کنند (کالاهای وارداتی) و از این طریق به جای کمک به تولید و پایه‌های اقتصاد داخلی، با گسترش فرهنگ مصرفی و مصرف کالاهای تجملی که تولید کشورهای توسعه‌یافته است‌به بنیان اقتصاد جامعه خود لطمه می‌زنند. البته گسترش فرهنگ مصرف‌گرایی (افزایش مصرف) در جوامع غربی، به رشد تولید آنها کمک کرده است. زیرا با افزایش تقاضا برای مصرف کالاها و خدمات، تولیدکنندگان، تشویق به عرضه انبوه این کالاها شدند و تولیدکنندگان در تداوم تولید به بازارهای داخلی خود بسنده نکردند و به بازارهای خارجی نیز روی آوردند. این افزایش تقاضا در مجموع کمک بزرگی به توسعه آنها کرده است، اما اکنون افزایش مصرف و روحیه مصرف‌گرایی و مصرف‌زدگی و مصرف کالاهای دیگران در کشورهای جهان سوم به یک معضل غیرقابل حل تبدیل شده است. اگر بپذیریم که این عنصر فرهنگی (افزایش مصرف) در تماس با غرب به این کشورها انتقال یافته است و اگر فرض کنیم فرهنگ مصرفی در آن کشورها به لحاظ نداشتن رقیب در ابتدای توسعه به رشد و توسعه آنها کمک کرده است، در این مساله شکی نیست که در حال حاضر در کشورهای جهان سوم به عنوان یک مانع در برابر توسعه عمل می‌کند. زیرا کشورهای جهان سوم بیش از هر چیز به افزایش سرمایه‌گذاری و افزایش تولیدات احتیاج دارند که شاخص اصلی توسعه اقتصادی است، ولی افزایش مصرف کالاهای خارجی باعث می‌شود که تولیدات داخلی دچار مشکل شود و به علاوه بخش قابل توجهی از درآمد ملی به جای سرمایه‌گذاری، به مصرف کالاهای ساخته شده دیگران برسد و این روند، ضدتوسعه است. جدای از این که این مصرف‌زدگی باعث ایجاد یک الگوی نامناسب مصرفی در این کشورها می‌شود و خاصیت ضدتوسعه‌ای آن، ارزشها و فرهنگ اسلامی را سخت مورد تهاجم قرار می‌دهد، فرهنگ مصرف‌گرایی به طور مشخص متوجه مصرف کالاهای لوکس و تجملی و رواج زندگی اشرافی و روحیه اشرافی و روح کاخ‌نشینی است. به دلیل اینکه هر مصرفی، فرهنگ خاص خود را دارد اغلب، کسانی که دچار مصرف‌زدگی هستند آن هم مصرف کالاهای لوکس و تجملی، فرهنگ این کالاها را که وارداتی است کسب خواهند کرد. در واقع فرهنگ مربوط به این گونه مصارف، آثار انحطاط‌آمیز دارد. کاخ‌نشینی به عنوان یکی از مظاهر ترویج فرهنگ مصرفی این گونه است. لذا حضرت امام به طور صریح می‌فرمایند «خوی کاخ‌نشینی مضر است یا «خود کاخ‌نشینی این خوی را می‌آورد» و در نهایت در این نکته تاکید می‌فرمایند که «اگر بخواهید ملت‌شما جاوید بماند و اسلام را به آن طوری که خدای تبارک و تعالی می‌خواهد، در جامعه ما تحقق پیدا کند مردم را از آن خوی کاخ‌نشینی به پایین بکشید.» (۵۳) چنانچه ملاحظه می‌شود حضرت امام (ره) در سخنان خود ضمن برحذر داشتن جامعه از خوی کاخ‌نشینی که باعث رواج فرهنگ مصرفی به معنایی است که بیان شد، همچنین به آثار این صفت اشاره کرده‌اند و در نهایت در یک جمله جان کلام را بیان کرده‌اند و آن اینکه روحیه کاخ‌نشینی موجب انحطاط اخلاقی جامعه است. یکی دیگر از مظاهر رواج فرهنگ مصرف‌گرایی، اسراف و تبذیر است که گریبان‌گیر چنین جامعه‌ای می‌شود. اسراف و تبذیر با توسعه ناسازگار است. اسراف به معنای تجاوز از حد اعتدال و متوسط مصرف جامعه است. تحریم اسراف، باعث می‌شود که مصرف یک جامعه اسلامی در حد اعتدال باقی بماند، مردم در حد ضرورت مصرف کنند، اضافه بر آن را پس‌انداز کنند و به سرمایه‌گذاری و یا انجام مصارف مستحب (صدقات و انفاقهای مستحب ...) که به توزیع بهتر درآمد کمک می‌کند، اختصاص دهند. (۵۴)۹-۴- اثر خودباوری بر توسعه‌یکی از خصلتهای شخصیتی افراد که ریشه فرهنگی روانی دارد، خودباوری است. خودباوری به معنی قبول داشتن خود به عنوان شخصیتی مستقل که ریشه‌های آن به استقلال فرهنگی نیز باز می‌گردد، عنصری است که اثر قابل توجهی بر چگونگی رفتار انسانها در راه دستیابی به توسعه دارد. آثار خودباوری را می‌توان از جوانب مختلف بررسی کرد. آنچه در اینجا، با توجه به موضوع بحث، اهمیت‌بیشتری دارد، اثر خودباوری بر توسعه است. جوانب منفی خودباوری یا به عبارت بهتر، نبودن خودباوری در افراد جامعه نیز می‌تواند جایگاه خاصی در این بحث داشته باشد. در کلام حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) در زمینه اهمیت‌خودباوری و اثر آن بر توسعه، می‌توان موضوعهای خوداتکایی و

اعتماد به نفس و تحمل مشقات را یافت. اینها می‌تواننـد با خودباوری افراد حاصل شوند. در جنبه‌های منفی این موضوع نیز می‌توان بیگـانه‌زدگی(غربزدگی)،یـاس و ناامیـدی و بی اعتقـادی را عوامـل از دست رفتن خودبـاوری و در نـتیجه از خودبیگـانگی دانست. اسـاس و پـایه توسـعه، انسـان است. رفتـار انسـان که عامـل اصـلی ایجادکننـده توسـعه است، فعالیتهـای مختلف او را تحت تاثیر قرار می‌دهـد. فعالیتهای انسان می‌تواننـد سازنده یا ویران‌کننده جامعه باشـند. لذا می‌توان گفت اساس هر حرکتی در جامعه، انسان است. رفتار این انسان بر پایه اعتقادات و باورهای او شکل می‌گیرد و این اعتقادات و باورها به رفتار او جهت مساعد یا نامساعد می‌بخشد. (۵۵) لذا باورهای انسان از اهمیت و جایگاه بسیار بالایی در عملکرد او و جامعه برخوردار است. در این میان، خودباوری به ویژه در زمینه توسـعه و استقلال جوامع از اهمیت اصلی برخوردار است. زیرا این عامل می‌تواند از جوانب مختلف بر روند توسعه و تحولات آن اثر بگذارد. حضـرت امام در زمینه ضرورت خودیابی و خودباوری می‌فرمایند : «هیچ ملتی نمی‌تواند استقلال پیدا بکند الا اینکه خودش، خودش را بفهمد و تا زمانی که ملتها خودشان را گم کرده‌اند و دیگران را به جای خودشان نشانده‌اند، نمی‌توانند اسـتقلال پیدا کنند. ... شـرق، فرهنگ اصـیل خود را گم کرده است و شـما که می‌خواهید مستقل و آزاد باشید باید مقاومت کنید و باید همه قشرها بنای این را بگذارند که خودشان باشند.» (۵۶) بر این اساس خودباوری و خودیابی زمینه اولیه و لازم برای کسب اسـتقلال و هر حرکتی به سـمت پیشـرفت محسوب می‌شود. هنگامی که افراد جامعه‌ای خود را باور کردنـد، آنگاه می‌تواننـد کار، انجام دهند و اگر بخواهنـد کار انجام دهند، باید قبل از آن خود را بیابند و باور کنند. البته خودباوری زمینه‌ای برای اعتماد به نفس، خوداتکایی و تحمـل مشـقات است. حضـرت امـام در این زمینه نیز مطالب مبسوطی بیـان فرموده‌انـد که در ادامه به آنهـا نیز می‌پردازیم.اعتمـاد به نفسانسانی که خود را یافت و باور کرد، می‌توانـد به خود اعتماد کنـد. خودیابی و خودباوری، زمینه لازم برای اعتماد به نفس است. به دنبال خودباوری، اعتماد به نفس می‌آید، به این معنی که انسان هنگامی می‌تواند به خود اعتماد کند که خود را باور داشـته باشد. تـا انسـان خود را بـاور نداشـته باشـد، نمی‌توانـد به خود اعتمـاد کنـد. به خود اعتمـاد کردن به معنی اعتمـاد به توانایی خود داشـتن، می‌توانـد به صورت مؤثری زمینه هر فعـالیت مسـتقلی را فراهم کنـد. انسـان هنگـامی دست‌به اقـدامی خواهـد زد که به توانایی خود اعتمـاد داشـته باشـد و به طور کلی بتوانـد به نفس خود اتکـا کنـد. حضـرت امام در این زمینه می‌فرماینـد: «لازم است که با این دو خصـیصه : اتکال به خـدای تبارک و تعالی، اطمینان به نفس، با این دو خصـیصه به پیش برویـد و بعد از مدت کوتاهی خواهید دید که راههـای سـعادت بر شـما بـاز می‌شود و قـدرتهای بزرگ طمعشـان قطع می‌شود و ان‌شاءالله این کشور، یک کشور نمونه می‌شود برای کشورهای دیگری که آنها هم گرفتار آن تبلیغات ابرقـدرتها هسـتند که نمی‌گذارند آنها هم رشد بکنند.» (۵۷)خود اتکایی‌یکی از ویژگیهای افراد جامعه که می‌تواند به توسـعه پایدار کمک کند، خوداتکایی است. خوداتکایی خصوصـیتی است که با وجود آن افراد جـامعه خود را ملزم خواهنـد دیـد تـا برای رفع نیازهـای مختلف خود به نیرو و توان خوداتکـا کننـد و تواناییهای خود را در راه پیشـرفت جـامعه به کار ببندنـد. خوداتکایی به معنی به خود اتکا کردن در انجام امور خود، می‌توانـد به انسانها در تلاش و کوشـش فردی و جمعی نشاط ببخشـد و به طور ویژه با دادن تجارب مفیـد و ارزنـده، تواناییهای فنی و تخصصـی افراد جامعه را در زمینه‌های مختلف، افزایش دهد. برای بهره‌مندی از مزایای اعتماد به نفس، انسانها باید به دنبال احساس توانایی خود، بخواهند تا از این توانایی در جهت انجـام امور خود بهره بگیرنـد. هنگامی که چنین خواستی پدیـد آمـد، افراد به کار خواهنـد ایسـتاد و از تواناییهای خود در جهت توسـعه و پیشرفت، استفاده خواهند کرد: «عمده این است که ما باور کنیم که خودمان می‌توانیم. اول هر چیزی این باور است که مـا می‌توانیم این کـار را انجـام بـدهیم. وقتی این باور آمـد، اراده می‌کنیم. وقتی این اراده در یک ملتی پیـدا شـد، همه به کار وا می‌ایستند، دنبال کار می‌روند. ... یک ملت وقتی یک چیزی را بخواهد، این خواهد شد. ... آن ممالکی که توانستند مثل ژاپن، ژاپن خوب اول چیزی نبود، کوشش کردند تا اینکه حالا با آمریکا مقابله می‌کند بسیار از چیزهای او در آمریکا به فروش می‌رسد. خوب یک امر نشـدنی را شدنی کردند. یا هندوسـتان که الان پیش رفته است، برای این است که این فکر را در خودش پیش آورده اسـت

که ما نباید وابسته باشیم.» (۵۸) بر این اساس برای اینکه در ملتی روحیه خوداتکایی ایجاد شود، ابتدا باید بیداری و سپس خودیابی و خودباوری به وجود بیاید. هنگامی که ملتی بیدار شد و خود را باور کرد به دنبال آن می‌تواند به خود اتکا کند. در غیر این صورت روح خوداتکایی در جامعه رسوخ نخواهد کرد. اگر فرهنگ جامعه برای این خوداتکایی تناسب داشت، آنگاه افراد جامعه به خود می‌آیند و با اتکا به خود در پی رفع نیازهای جامعه خود برخواهند آمد، چرخ اقتصاد و فعالیتهای اقتصادی جامعه را به دست‌خود خواهند چرخاند و هر روز برای بهبود وضعیت آن تلاش بیشتری خواهند کرد. فهرست منابع و مآخذ ۱ – حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) «صحیفه نور – ۲۱ جلد»تهران:سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سالهای ۱۳۶۱ الی ۱۳۶۸. ۲ – «ولایت فقیه مؤسسه تنظیم و نشر آثار حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) ، چاپ اول، بهار ۱۳۷۳. ۳ – «شئون و اختیارات ولایت فقیه تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۶۵. ۴ – «محرم راز» مؤسسه تنظیم و نشر آثار حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) ، چاپ اول، ۱۳۶۹. ۵ – «وصیت‌نامه سیاسی – الهی حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه)» انتشارات بانک تجارت، فروردین ۱۳۶۹ . ۶ – «کشف‌الاسرار» بی‌جا،بی‌تا. ۷ – «آئین انقلاب اسلامی: گزیده‌ای از اندیشه‌های حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) » مؤسسه تنظیم و نشر آثار حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) ، ۱۳۷۴. ۸ – مجموعه نویسندگان «مجموعه مقالات اولین کنگره بررسی اندیشه‌های اقتصادی حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه)» مؤسسه تنظیم و نشر آثار حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) ، خرداد ۱۳۷۴. ۹ – مقالات مختلف سمینار «فرهنگ و توسعه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۷۳. ۱۰ – موسایی – میثم «دین و فرهنگ توسعه ، سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۴. ۱۱ – منصوری – جواد «فرهنگ،استقلال و توسعه سازمان چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه، ۱۳۷۴. ۱۲ – «توسعه اقتصادی در جهان سوم جلد اول، ترجمه غلامعلی سجادی سازمان برنامه و بودجه، چاپ چهارم، ۱۳۶۸. ۱۳ – تودارو – مایکل «توسعه اقتصادی در جهان سوم جلد دوم، ترجمه غلامعلی سجادی و حمید سهرابی سازمان برنامه و بودجه، چاپ دوم، ۱۳۶۹. ۱۴ – الیاسی – حمید «وابستگی جهان سوم تهران: انتشارات اطلاعات، ۱۳۶۴. ۱۵ – ماهنامه «زمینه شماره‌های مختلف، سازمان اقتصادی کوثر. ۱۶ – ماهنامه «تازه‌های مدیریت شماره‌های مختلف، سازمان امور اداری و استخدامی. ۱۷ – ماهنامه «فرهنگ و توسعه شماره‌های مختلف. ۱۸ – فصلنامه «تحول اداری شماره‌های مختلف سازمان امور اداری و استخدامی.پی‌نوشتها۱– عضو هیات علمی دانشگاه تربیت مدرس. ۲– صحیفه نور، ج ۱۵، ص ۱۶۰. ۳– ر.ک: همان، ج ۶، ص ۴۰. ۴– همان، ج ۱، ص ۲۷۳. ۵– همان، ج ۱۵، ص ۱۹۲ ۶– همان، ج ۱۰، ص ۵۵. ۷– همان، ج ۱، ص ۲۷۳ و ر.ک: ج ۱، ص ۱۶۱. ۸– ر.ک: همان، ج ۱۵، ص ۱۶۰. ۹– ر.ک: همان، ج ۱، ص ۲۷۳. ۱۰– همان، ج ۱، ص ۹۷ ۱۱– ر.ک: همان، ج ۶، ص ۲۵۲ ۱۲– ر.ک: همان، ج ۱۰، ص ۵۵ ۱۳– همان، ج ۹، ص ۱۸۷. ۱۴– همان، ج ۴ ص ۱۹۰ ۱۵– همان، ج ۶ ص ۲۵۱ ۱۶– همان، ج ۶، ص ۲۵۱ ۱۷– همان، ج ۱۷ ص ۱۰۰ ۱۸– وصیت‌نامه سیاسی – الهی حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) ، ص ۳۵، بند «ز» ۱۹– ر.ک: صحیفه نور، ج ۶ ص ۲۵۱ و ۲۶۰ ج ۱۹ ص ۴ و ۲۵۳ و ... ۲۰– همان، ج ۶ ص ۲۶۰ ۲۱– ر.ک: همان، ج ۱۱ ص ۱۷۹ ۲۲– همان، ج ۱۹ ص ۲۵۴ ۲۳– ر.ک: همان، ج ۶ ص ۱۱۳ ۲۴– ر.ک: همان، ج ۶ ص ۱۱۳ و ... ۲۵– ر.ک: همان، ج ۶ ص ۱۱۳ ج ۱۹ ص ۲۵۳ و ۲۵۴ و ... ۲۶– همان، ج ۱۵، ص ۱۹۲ ۲۷– ر.ک: همان، ج ۷، ص ۸۱ ۲۸– همان، همچنین ر.ک: ج ۱۴، ص ۱ و ۲۸۰ ج. ۱۸، ص ۲۳۳ ج. ۱۹، ص ۱۰۴ ج. ۲۱، ص ۱۸۵ ۲۹– همان، ج ۱۵، ص ۱۹۲ ۳۰– همان، ج ۷، ص ۲۳ ۳۱– ر.ک: همان، ج ۷، ص ۷۳ ج ۸، ص ۹ و ۸ و ۱۷۷، و ۲۷۷ ج ۱، ص ۱۶۲ ج ۲، ص ۱۸۵ ج ۱۵، ص ۲۲۶ ۳۲– ر.ک: همان، ج ۸، ص ۲۷۷ ۳۳– ر.ک: همان، ج ۷، ص ۷۳ ج ۱۸، ص ۸۴ ۳۴– ر.ک: همان، ج ۱۶، ص ۲۶۴ ج ۲۰، ص ۱۲۹–۱۲۸ ج ۱۱ ص ۲۷ «ولایت فقیه ص ۱۱۹ ۳۵– ر.ک: همان، ج ۸ ص ۱۸ و ۱۸۹ و ۱۹۰ ج ۳، ص ۹۰ و ۶۸ و ۸۴ ج ۲، ص ۲۳۳ و ۲۴۰ ج ۹، ص ۲۲۰ و ۱۱۴ و ... ۳۶– همان، ج ۱۱، ص ۳۷ ج ۳، ص ۹ و ۶۸ ۳۷– ر.ک: همان، ج ۳، ص ۶۹ ج ۱۹، ص ۶۰ و ص ۲۸۷ ج. ۲۰، ص ۶ و ۱۸۵ / ج. ۲، ص ۲۸۰ ۳۸– ر.ک: همان، ج ۱۹، ص ۶۰ و

۱۵۷ و ۲۸۷ ج ۲۱، ص ۹۰ ج ۲۰، ص ۴ و ۱۴۳ و ۱۳۰ ج ۱۸، ص ۵۲ ج ۱۷، ص ۲۶۲ ج ۵، ص ۱۵۰ و ... ۳۹- ر.ک: همان، ج ۳، ص ۶۹ ج ۷، ص ۱۷۰ ج ۳، ص ۸۴ ج ۲، ص ۲۸۰ ۴۰- ر.ک: همان، ج ۳، ص ۶۹ ج ۵، ص ۸۷ ج ۸، ص ۱۹ و ۱۴۵ ج ۱۶، ص ۲۶۳ ۴۱- ر.ک: همان، ج ۲، ص ۲۳۳ و ۲۳۵ ج ۱۹، ص ۲۸۷ ۴۲- ر.ک: همان، ج ۱، ص ۱۶۶ ج ۲، ص ۱۸۵ ج ۵، ص ۲۲۴ ۴۳- ر.ک: همان، ج ۸، ص ۱۴۵ ج ۱۶، ص ۴ و ۲۶۳ و ۲۶۸ ج ۲۰، ص ۱۸۵ ۴۴- ر.ک: همان، ج ۵، ص ۱۶۶ همان، ج ۱۴ ص ۶-۲۵۵ ج ۱۶ ص ۱ ۴۵- همان، ج ۵، ص ۱۵۰ ۴۶- همان، ج ۱۶، ص ۱۴۰. ۴۷- همان، ج ۱۸، ص ۲۸۳. ۴۸- ر.ک: همان، ج ۵، ص ۱۱۹ ۴۹- ر.ک: همان، ج ۵، ص ۱۱۹ ۵۰- همان، ج ۷، ص ۱۴۸ ج ۱۳، ص ۲۲ ۵۱- وصیت‌نامه الهی سیاسی حضرت امام خمینی(رحمت الله علیه) ، انتشارات بانک تجارت، ص ۱۶ و ۱۷، بند «ب ۵۲- ر.ک: صحیفه نور، ج ۱۷، ص ۲۱۷ ج ۱۹، ص ۱۱ ج ۱۵، ص ۲ و ۲۳۱ ۵۳- همان، ج ۱۷، ص ۲۱۷. ۵۴- ر.ک: همان، ج ۱۵، ص ۲۳۲. ۵۵- ر.ک: همان، ج ۱۴، ص ۱۹۳ ۵۶- همان،ج ۱۱، ص ۱۸۶ ۵۷- همان،ج ۱۸، ص ۱۴۶ و ۱۴۷ ۵۸- همان، ج ۱۴، ص ۷۸ و ۷۹منبع: -http://www.e-resaneh.com

مبانی حقوقی برنامه‌ریزی فرهنگی درایران

کامبیز نوروزی

در بحث از حقوق فرهنگی، ما با دو مفهوم مواجهیم که هر دو تقریباً مبهم و نامتعین هستند. یک مفهوم، مفهوم حقوق است، زمانی که می‌خواهد بر فرهنگ مترتب شود و مفهوم دیگر، مفهوم فرهنگ است. در نظام حقوقی و در قلمرو دانش حقوق، تعریف حقوق مشخص است. قواعد و اصول و قوانین و مبانی حقوقی تعریف شده هستند، اما در شعب مختلف حقوق، این روشنایی و وضوح دیده نمی‌شود، مگر در آنجایی که تجربه اجتماعی و تجربه حقوقی بارور شده باشد. به عنوان مثال، در حوزه حقوق مدنی، حقوق کیفری، حقوق خانواده، حقوق بین‌الملل و سایر شعب حقوق، به جهت قدمت و استواری و تجربه اجتماعی و قضایی در این حوزه‌ها، مفاهیم حقوقی روشن است. اما حوزه‌های جدید الولاده‌ای در حقوق وجود دارد که هنوز (حداقل در جامعه ما) چندان مورد بررسی قرار نگرفته است. یکی از آنها حقوق فرهنگی است. شعب حقوق، هر یک به تناسب موضوع اجتماعی خود، دارای قواعد اختصاصی خاص هستند. به عنوان مثال، حقوق خانواده، قواعد و اصولی دارد که این قواعد در حوزه حقوق تجارت، قابل تکرار و اعمال نیست. در حوزه کیفری با مفاهیم و قواعدی مواجه هستیم که بسیاری از این قواعد، مثلاً در حوزه حقوق مدنی، متفاوت هستند. حقوق فرهنگی در ایران بسیار جدید است، علت آن هم، جدید بودن دامنه و عمق فعالیت فرهنگی در ایران است. حال این‌که چگونه دامنه فعالیت فرهنگی توسعه پیدا کرده است و سازوکار اجتماعی‌اش چه بوده است، بحثی مستقل است که عمدتاً در حیطه کار جامعه‌شناسان قرار می‌گیرد؛ اما علی‌القاعده من از نتایج بررسی‌های جامعه‌شناسانه این استنتاج را می‌کنم که امروزه هم از لحاظ کمی و هم از لحاظ کیفی، ابعاد و عمق فعالیت‌های فرهنگی در ایران توسعه پیدا کرده است. مع‌ذالک آنچه که به حقوق مربوط می‌شود، در زمینه تنظیم روابط فرهنگی، هنوز در جامعه ما مورد توجه قرار نگرفته است و تا به حال جز در یک یا دو حوزه، مانند حقوق مطبوعات، از عمومات حقوق برای تنظیم روابطی که در حوزه فرهنگ استفاده می‌شود، بهره نبرده‌اند که این موجب نارسایی است. ابهام دیگر، در مفهوم فرهنگ است که در بحث خود سعی کردم آنرا تا حدی که بحث را قابل ارایه کند، محدود کنم. منظوری که از فرهنگ دارم، بطور خاص مشتمل بر آنچه که توسط کالای فرهنگی عرضه می‌شود، است . در اینجا دو سه مفهوم را به سرعت تعریف می‌کنم: کالای فرهنگی، کالایی است که هدف مستقیم و بلافصل آن، انتقال اندیشه یا احساس، در هر قالب یا در هر صورت است. به عنوان مثال، کتاب، یک کالای فرهنگی است. نمایشنامه‌ای که روی صحنه می‌رود، یک کالای فرهنگی است. موسیقی در اشکال مختلف، یک کالای فرهنگی است. نرم‌افزارهای رایانه‌ای، شبکه‌های داخلی و بین‌المللی رایانه‌ای

هم کالای فرهنگی محسوب می‌شود. لـذا طیف بسـیار وسـیعی دارد. همچنین کار خبرگزاری‌ها و خبری که مبادله می‌کننـد، در این تعریف یک کالای فرهنگی است. فعالیت فرهنگی هم طبعاً به مجموعه عملیات و اقداماتی اطلاق می‌شود که مستقیماً به تولید یک کالای فرهنگی منتهی می‌شود. به عنوان مثال، کار یک کارگردان سینما، یک فعالیت فرهنگی است. کار یک چاپخانه، یک فعالیت فرهنگی است. کار حروفچین روزنامه هم یک فعالیت فرهنگی است، ولی تردیدی نیست که از لحاظ اهمیت و تأثیر فرهنگی و اجتماعی در مجموعه فعالیت‌های فرهنگی، سلسله مراتبی وجود دارد و همه را نمی‌توان در یک رده طبقه‌بندی کرد. دو نکته را در اینجا مطرح می‌کنم و آن این‌که، حقوق بطور کلی، متکفل ایجاد و انتظام و نظم در روابط اجتماعی است و اخلاق هم به نوعی متکفل همین وظیفه است، با این تفاوت که در حوزه اخلاق ضمانت مادی دنیایی وجود ندارد، اما درحقوق برای قاعده حقوقی و اوامر و نواهی حقوقی، ضمانت‌های اجرایی دنیایی و مادی وجود دارد که به وسیله دستگاههای رسمی هم اعمال می‌شود. از سوی دیگر، نوع قواعد و اصول و مقررات و احکامی که حقوق بر یک موضوع بار می‌کند، مستقیماً متأثر از خصوصیات آن موضوع است. در مثالی که قبلاً اشاره کردم، نهاد خانواده اختصاصاتی دارد که آن ویژگیها بطور کلی با خصوصیات امر تجارت متفاوت است. تفاوت بین شعب حقوق هم به دلیل تفاوت نهادهای اجتماعی است. در بحثی که می‌خواهم مطرح کنم، ضروری است که ما ویژگیهای آنچه را که به عنوان فرهنگ، از آن بحث می‌کنیم و مورد توجه قرار می‌دهیم، نگاه کنیم تا بتوانیم اصول کلی احکام حقوقی را شناسایی کنیم. امروزه با توجه به تحولات تکنولوژی که در سطح بسیار وسیع در دنیا اتفاق افتاده است، موجب وقوع سه یا چهار خصوصیت بسیار مهم و تعیین کننده در جهان فرهنگی شده است. یکی از آنها، سرعت در تولید کالاهای فرهنگی است. بسیاری از فعالیت‌ها مانند نشر کتاب، در گذشته با سختی‌های زیادی انجام می‌شد، مثلاً حروفچین باید مرارت‌های زیادی را برای کار تحمل می‌کرد و... با ماشین‌های بسیار کند آنها را به چاپ می‌رساند و لذا فرآیند زمان بری را طی می‌کرد. اما تکنولوژی جدید این امکان را فراهم کرده است که در کمترین زمان ممکن کتاب، حروفچینی و... منتشر شود. تقریباً در تمام عرصه‌های کالاهای فرهنگی، این پیشرفت تکنولوژی، سرعت را هم افزایش داده است. ویژگی دیگر، سهولت در عرضه کالاهای فرهنگی است. بخصوص نقش رایانه و انواع کارکردهای آن را نباید فراموش کرد. شبکه‌های داخلی و بین‌المللی، انواع نرم‌افزارها، امروز به هر موجود انسانی که امکان و دانش استفاده از رایانه را داشته باشد، این توانایی را داده است که به تنهایی خود، تولید و توزیع فرهنگ کند. یعنی هر کس در گوشه‌ای از دنیا، با یک رایانه بسیار ساده می‌تواند کانون تولید و توزیع فرهنگ باشد. این تحولی است که تمام دنیا و ما را نیز به عنوان بخشی از دنیا تحت تأثیر خود قرار داده است. از سوی دیگر، فراوانی تولید کالای فرهنگی، قدرت انتخاب مخاطبان کالای فرهنگی را هم افزایش داده است. زمانی تنها کالای فرهنگی که در دسترس افراد می‌توانست قرار گیرد، شاید فقط چندعدد نشریه یا احیاناً فیلمهای سینمایی بود، ولی امروزه انواع و اقسام کالای فرهنگی، به شکل نوارهای صوتی، نوارهای تصویری، رایانه، شبکه‌های داخلی و بین‌المللی رایانه، تئاتر و موسیقی به اشکال مختلف در دسترس است و تنوعات موضوعی بسیار زیادی دارد. مخاطب کالای فرهنگی قدرت انتخاب بسیار بالایی دارد و هر نوع کالای فرهنگی را می‌تواند انتخاب کند. اینها واقعیتی است که در جهان امروز اتفاق افتاده است و خواه و ناخواه ما هم از آن متأثر هستیم. این، موضوعی است که می‌خواهیم روی آن احکام حقوقی بار کنیم. پیشاپیش، این نکته را هم اضافه کنم که یکی از ویژگیهای کالای فرهنگی که درتعریف آن هم ذکر کردیم، مسأله اندیشه و احساس است. اینها، اموری نامتعین و چه بسا غیرقابل تعریف است. مناقشات بسیار فراوانی که در دو دهه اخیر بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در جامعه ما در بحث فرهنگ بوده است، خود، نشانه‌ای است از استاندارد نبودن مفهوم فرهنگ و مفاهیمی که به وسیله کالای فرهنگی القا می‌شود. تعاریف بسیار متکثر است و ضابطه نوعی نمی‌توان برای مفاهیم فرهنگی شناسایی کرد. از یک تصویر، از یک بیت شعر، از یک عکس و یا حتی از متن یک خبر که خبرگزاری مخابره می‌کند، افراد متعدد به فراخور وضعیت شخصی خودشان، برداشتهای متعدد می‌کنند. به تعبیر دیگر، پیام، یکی

است، اما مفاهیم اجتماعی از پیام، متکثر است. این‌مسأله، یک دشواری و غموض سختی را برای تفسیرحقوقی در سایر عرصه‌های اجتماعی ایجاد می‌کند؛ مثلاً در عرصه تجارت، با یک کالایی مواجه‌ایم که خصوصیات و اندازه معینی دارد، حتی از لحاظ قیمت در مناطق مختلف، چندان تفاوت ندارد. این کالا ـ وقتی می‌خواهد تولید و توزیع شود، چندان فرقی ندارد. اما در مورد کالای فرهنگی، به هیچ وجه چنین یکنواختی وجود ندارد. هم در تولید و هم در اجرا، افراد مختلف از آن فهم متفاوتی دارند. این ویژگی ذاتی کارما را در امر تفسیر حقوقی فرهنگ بسیار دشوارتر می‌کند. در واقع در نظام حقوقی خود ما هم تاکنون نتوانستیم با مسأله فرهنگ برخورد حقوقی کامل داشته باشیم و بتوانیم آن‌را تفسیر کنیم. از لحاظ ادبیات حقوقی که تاکنون در این زمینه وجود دارد، شاید غیر از حقوق مطبوعات که آن هم ظرف سه تا چهار سال اخیر توسعه پیدا کرده است در سایر عرصه‌های فرهنگی، بحث حقوقی بسیار ناچیز و محدود بوده است. در این بخش می‌خواهم وضع حقوقی موجود را در مقوله فرهنگ به معنایی که عرض کردم، توضیح دهم. قانون‌گذاری در عرصه فرهنگ بسیار محدود است. حجم قوانینی که در حال حاضر در مورد فرهنگ به مفهوم خاص وجود دارد، بسیار ناچیز است و بطور عمده در سه شکل، قوانینی که متعرض به امر فرهنگ شده‌اند، وجود دارند که عبارتند از: ۱- قوانین کیفری: وجه مشخصه قوانین کیفری در این زمینه این است که جرایم فرهنگی را برشمرده است و با فرهنگ برخورد کیفری کرده است. به عنوان مثال، در ماده ۶۳۸ در قانون مجازات اسلامی گفته شده است که: «هرکس علناً در انظار و معابر عمومی، تظاهر به عمل حرامی نماید، مجازات دارد». در ادامه ماده گفته شده است: «اگر نفس عمل جرم نباشد، اما عمل گناه و حرام محسوب شود، باز هم مجازات دارد». یکی از موارد تشتت در اینجا ملاحظه می‌شود. احراز عمل حرام به عهده قاضی است. قانونگذار مشخص نکرده است که چه عملی حرام است. در امر کیفری، باید مفاهیم به دقت توسط قانونگذار برشمرده شود. تفاوت آرای فقهای بزرگوار در امور فقهی، آشکار است. تفاوتهای نظری که بین بزرگان فقه وجود دارد، بسیاری از جاها، تصمیم‌گیری را مشکل می‌کند و مشخص نیست که چه عملی ممکن است حرام تلقی شود. یک نوع تشتت در اینجا دیده می‌شود. دو قانون مهم دیگر هم داریم که عبارت است از: قانون ممنوعیت استفاده از ماهواره و قانون ممنوعیت استفاده از نوارهای غیرمجاز. ۲- قانون مطبوعات: مهم‌ترین قوانینی که ما در زمینه کالاهای فرهنگی داریم همین‌ها است. قوانین دیگری هم وجود دارد، مانند قانون تاسیس سازمان خبرگزاری پارس که سابقاً به این عنوان تاسیس شد و بعد از پیروزی انقلاب به خبرگزاری جمهوری اسلامی تغییر نام یافت. قانون مهم دیگری در این زمینه در دست نیست و اگر قوانین دیگری هم وجود داشته باشد قوانین کم مقداری هستند. به همین ترتیب، چنین مشکلی در سازمانها و نهادهایی که متکفل امر فرهنگ هستند، نیز وجود دارد. در کشور، (تا آنجا که من احصاً کرده‌ام) حدود سیزده تا چهارده سازمان حکومتی وجود دارد که مستقیماً مسوولیت خاص در حوزه‌های مشترک فرهنگی دارند. شورای فرهنگ عمومی، شورای عالی انقلاب فرهنگی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی، صدا و سیمای جمهوری اسلامی و... که حوزه‌های اکثر این سازمانها مشترک است. حتی در وزارت آموزش و پرورش نمونه‌های فراوانی وجود دارد. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به کتابی مجوز نشر می‌دهد، ولی این کتاب در وزارت آموزش و پرورش برای آموزش دانش‌آموزان ممنوع اعلام می‌شود. یا فیلمی به وسیله وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی مجوز پخش می‌گیرد، در صدا و سیما به شکل دیگری نمایش داده می‌شود. این مسأله، ناشی از تشتتی است که بخشی از آن ذاتی امر فرهنگ است و بخشی از آن ناشی از فقدان یک سیستم حقوقی واحد و متناسب با خصوصیات فرهنگ است و مادام که سازماندهی اداری در این زمینه به شکل مشخص در نیاید، ما با این تشتت کماکان مواجه خواهیم بود . مشکل دیگر، مسأله برخورد دستوری با امر فرهنگ است. گفتیم که فرهنگ عبارت است از اندیشه و احساس که اجماعی است و تعریف خاصی ندارد. با عقل و احساس نمی‌توان دستوری برخورد کرد. شاید یکی از مشکلاتی که در حال حاضر در نظام حقوقی راجع به فرهنگ داریم، چنین نگاهی است که همین نگاه منجر به ایجاد دو نوع حقوق فرهنگی در جامعه شد: ۱- حقوق رسمی فرهنگ: یعنی آنچه که در نهادهای دولتی به عنوان قواعد و اصول مقررات

حقوقی پـذیرفته شده و سـعی بر اجرا و اعمال آن است . ۲- حقوق عرفی فرهنگ: یعنی آنچه که مصـرف‌کنندگان کالای فرهنگی، یعنی مردم به عنوان عرف و قواعـد عرفی در بین خود قبول دارنـد و به آن عمل می‌کننـد و همین امر موجب پدیـده دیگری می‌شود که پس افتـادگی فرهنـگ نامیـده می‌شود. به تجربه در جامعه‌شناسـی حقوق ثابت شـده است که مردم در تنظیم روابط داخلی خود، بیش از آن‌که به قواعد رسـمی توجه کنند به قواعد عرفی توجه می‌کنند و چنانچه فاصله بین قواعد عرفی و قواعد رسمی زیاد باشد، قواعـد عرفی، قواعـد رسـمی را کنار می‌زنـد و قواعد رسـمی به قواعد متروک تبدیل می‌شود. در واقع در اینجا حقوق دفونکسـیونل می‌شود؛ یعنی اگر قصـد نظام حقوقی رسـمی، تنظیم روابط اجتماعی است، به چنین هـدفی نمی‌رسد. تنظیم روابط اجتماعی با عرف جاری در میان مردم انجام می‌شود و با این مشـکل مواجه می‌شویم که دولت بطور کلی قادر نخواهـد بود برنامه‌ریزی فرهنگی مورد نظر خود را در جامعه به معرض اجرا در آورد. یکی از لوازم و مقتضـیات برنامه‌ریزی فرهنگی، توجه به قابلیت‌ها و امکانات عرفی و فرهنگی است . اما آنچه که باید توجه کرد، به نظر من در بحث از حقوق فرهنگی، یک بخش به کاسـتن از حجم دستورات مستقیم در عرصه فرهنـگ برمی‌گردد، زیرا فرهنگ چنـدان دسـتوربردار نیست. عرصه دسـتورات (شامل نواهی و اوامر) را به حـداقلی که با نظم عمومی مطلق ارتباط پیـدا می‌کنـد، کاهش داد و از تورم قانونگـذاری در این زمینه به شـدت پرهیز کرد . نکته دوم، کاسـتن از تعداد سازمانها و دستگاههایی است که مستقیماً متولی امور مشترک هستند و نیز تصویب و تعیین یک سازمان که حرف اول و آخر را در مورد فرهنگ می‌زند و معیارهای واحد برای کلیه دستگاهها بدهد . نکته سوم این‌که، توجه بیش از این، نسبت به آنچه که در عرصه جـامعه و در عرصه اقـدامات واقعی مردم در فرهنـگ اتفاق می‌افتـد، صورت پـذیرد. پدیـده پس‌افتادگی تا زمانی قابل جبران است که فاصـله بین حقوق رسـمی و حقوق عرفی چنـدان بالاـ نرفته باشـد. اما هرچقـدر این فاصـله افزایش یابـد، امکان واقعی برای کنترل حقوقی موضوع توسط دولت کاهش پیـدا می‌کنـد و می‌توانـد به زمانی منتهی شود که اساساً امکان کنترل و نظارت دولتی را از بین ببرد.

مدیران فرهنگی؛ شایستگی ها و مهارت ها

دکتر ایرج سلطانی

چکیـده: فرهنگ و مـدیریت فرهنگی از جمله مواردی است که محور و زیربنای اساسـی توسـعه اقتصادی پایـدار محسوب می‌شود. فرهنگ، به عنوان مجموعه باورها، نگرش‌ها و اعتقادهای قلبی یک گروه و جامعه، تشکیل دهنده شیوه زندگی آنها است. زمانی که شیوه زندگی جامعه بر مبنای فرهنگ قوی علمی وتوسـعه یافته قرار گرفت، به راحتی می‌توان بنیادهای توسعه پایدار را بر آن استوار سـاخت. از این رو، لاـزم است مجمـوعه‌ای از مهارتهـا و شایسـتگی‌هایی که منـاسب شـرایط فرهنگی است برای مـدیران این حـوزه شناسـایی شـده، بر آن مبنـا، مـدیران فرهنگی محک بخورنـد. بر این اساس در این مقاله سـعی بر آن است که ابتـدا مفهوم فرهنگ، الگوی عملیاتی توسـعه فرهنگ ارائه و مهارتها و شایستگی‌های ده گانه و شاخص‌های پنجاه گانه مورد نیاز مدیران فرهنگی، تبیین و تحلیـل شود.مقـدمهفرهنگ، شـیوه زنـدگی هر جامعه و متاثر از عوامل متعـدد است که در همه جوامع یکسان و یکنواخت نیست. بر این اسـاس فرهنـگ از نظر یـک جـامعه شـناس شامـل تمـام رفتارهایی است که در زنـدگی اجتماعی آموخته می شو د و از راه‌های گونـاگون بین نسـلهای متفاوت یا افراد یک نسل انتقال پیـدا می کنـد. در این معنا، فرهنگ نه تنها به زبان، امور صـنعتی، هنر، علم، قانون، حکومت، اخلاق و مذهب اطلاق می‌شود بلکه ساختمانها،ابزارها، وسائل، ماشین‌آلات، نظامهای ارتباطی را نیز شامل می‌شود (دیویس،۱۳۷۳: ۸-۶) فرهنگ ارزشـهایی است که به کمک آن کارها و امور سازمان انجام می‌پذیرد یا مفروضها و باورهای بنیادی که بین اعضای سازمان مشترک است، با نگاهی دقیق به تعاریف فرهنگ، می‌توان گفت زمینه اصـلی در فرهنگ سازمانی(یا جامعه) وجود سیسـتمی از معـانی و مفـاهیم مشترک در میـان اعضـای سازمـان یـا جـامعه است. در هر سازمان، الگوهایی از باورها، نمادها،

شعائر، داستان وآداب و رسوم وجود دارند که به مرور زمان به وجود آمده‌اند. این الگو ها باعث می‌شوند که در مورد اینکه سازمان چیست و چگونه اعضا باید رفتار خود را ابراز کنند؟ درک مشترک و یکسانی به وجود آید (الوانی و دانایی‌فرد،۱۳۸۴: ۳۸۱) فرهنگ، مجموعه کاملی از ویژگیهای روحی، مادی، فکری و عاطفی است که مشخصه یک جامعه و یا گروه اجتماعی است و نه تنها شامل هنرها بلکه شامل اشکال زندگی، حقوق اساسی انسانی، نظامهای ارزشی، سنت‌ها و اعتقادها نیز می‌شود، به عبارت دیگر فرهنگ را باید در مفهوم گسترده، به منزله بافتی پیچیده و با روابطی متقابل در نظر گرفت که مجموعه‌ای از سنتها و دانشها و نیز شکلهای متفاوت بیان و تحقق فرد در بطن جامعه استوار است. در شرایط امروزی، فرهنگ به عنوان عنصر ضروری جامعه به شمار آمده، در رابطه کلی با توسعه، نیروی درونی جامعه محسوب می‌شود (کاردان،۱۳۸۶: ۶۵) به طورکلی کارکردهای فرهنگ سازمانی را می‌توان به شرح زیر بیان کرد:۱. تعهد گروهی را آسان می‌سازد.ثبات نظام اجتماعی را ترغیب می‌کند.۳. رفتار افراد را شکل می‌دهد. ۴. بر عملکرد سازمان تاثیر گذار است .۵. به عنوان عامل کنترل محسوب می‌شود.۶. عامل سازگاری با عوامل خارجی است.الگوی عملیاتی توسعه و تحول فرهنگیبا توجه به اینکه شرایط درون و برون جامعه دائم در حال تحول است، برای اینکه بتوان تغییرها را در مسیر درستی قرار داد و آن را تبدیل به شیوه‌های زندگی مردم ویا کارکنان سازمان کرد، نیاز است که تحولات از یک فرهنگ پشتیبان برخوردار باشند و این زمانی امکان‌پذیر است که بتوان همزمان، فرهنگ را نیز توسعه داد. توسعه فرهنگی امری تدریجی بوده، به عوامل مختلفی بستگی دارد، ولی می‌توان با الگوهای علمی مسیر توسعه فرهنگی را تسهیل کرد و زودتر به نتیجه رسید. در این زمینه مدیران و سیاستگذاران فرهنگی نقش محوری و اساسی در تحول وتوسعه فرهنگی به عهده دارند، بنابراین لازم است از الگوهای خاص توسعه فرهنگی استفاده کنند. توسعه فرهنگی یعنی افزایش شمول دامنه فرهنگ روی مسائل مختلف جامعه از یک طرف و تقویت میزان اعتقاد و پایبندی به مؤلفه‌های فرهنگی است بنابراین برای تحقق این دو مقوله مهم، الگوهای عملی راه‌گشا خواهند بود. بطور کلی مراحل عملیاتی تحول و توسعه فرهنگی را می‌توان در الگوی (شکل ۱) نشان داد. مهارتهای ده‌گانه مدیران فرهنگی برای تحول و توسعه فرهنگیبرای توسعه فرهنگی رهبران، سیاستگذاران و مدیران فرهنگی نقش اساسی و محوری را به عهده دارند. بر این اساس لازم است به مهارتها و شایستگی لازم مجهز شوند در ادامه به بخشی از مهارتهای مورد نیاز توسعه فرهنگی اشاره می‌شود.۱. مهارت تفکر استراتژیک فرهنگی:برای توسعه و تحول فرهنگی، لازم است پیش از اقدامهای پراکنده به صورت استراتژیک، به تحول و توسعه فرهنگی نگاهی انداخت. در توسعه فرهنگی، مهارت تفکر استراتژیک مهمتر از مهارت مدیریت استراتژیک است و این به آن خاطر است که توسعه فرهنگی مقوله پیچیده و چند وجهی و تفکراستراتژیک، پدیده چند بعدی است که از تعامل عوامل تشکیل دهنده آن، تفکر مناسب و کارآفرینی توسعه استراتژیک فرهنگ، به وجود می‌آید. تفکر استراتژیک پیش‌بینی آینده نیست، بلکه تشخیص بموقع ویژگیهای میدان رقابت (فرهنگی) و دیدن فرصت‌هایی است که رقبای فرهنگی در مورد آن غافل هستند. تفکر استراتژیک در قالب قواعد ساده و عمیق ظاهر می‌شود. این قواعد مدل ذهنی ویژه‌ای را ایجاد کرده، مبنای تصمیم‌گیری های روزانه تا جهت‌گیری کلی سازمان خواهد بود. هنری مینتزبرگ تفکر استراتژیک را، یک نمای یکپارچه از کسب و کار ذهنی می‌داند و گری هامل آن را معماری استراتژیک بر مبنای خلاقیت و هنر کسب و کار توصیف می‌کند (غفاریان و علی‌احمدی،۱۳۸۲: ۳۵) در توسعه فرهنگی بهتر است به مهارت خارپشتی مجهز شد. برلین از حکایت مکاری روباه و درایت خارپشت نتیجه گیری می‌کند که مردم دو گروه هستند.: روباه‌ها و خارپشت‌ها. روباه بسیاری از روش‌ها را به طور همزمان دنبال می‌کند و جهان را با تمام پیچیدگی که دارد می‌گردد و به گونه‌ای پراکنده و متفرق بسیاری از راه‌ها را در پیش می‌گیرد و هرگز تفکر خود را روی یک مفهوم کلی یا دیدگاه یکپارچه متمرکز نمی‌کند. از طرفی، خارپشت یک جهان پیچیده را تا حد یک دید سازمان یافته ساده می‌کند؛ یک قاعده یا مفهوم ابتدایی که همه چیز را یکپارچه کرده و هدایت می‌کند. جهان هر قدر هم که پیچیده باشد، یک خارپشت، تمام چالشها و تنگناها را به گونه‌ای ساده انگارانه کرده،

به ایده‌های ساده تبدیل می کند. تفکر خارپشتی می‌داند که اصل بینش عمیق، سادگی است (سپهرپور۱۳۸۶، ص۱۲۸) و توسعه فرهنگی نیازمند ساده سازی مؤلفه‌های فرهنگی در هم تنیده پیچیده است. ۲. مهارت مدیریت تنوع فرهنگیبرای توسعه فرهنگی، نیاز است مشترکات فرهنگی جامعه و یا سازمان شناخته شده، بر اساس آنها الگوی مناسبی طراحی شود. امروزه مدیریت فرهنگهای گوناگون و ایجاد هم افزایی مثبت بین آنها نیازمند مهارتهای مناسب در این زمینه است. یکی از قابلیت‌های مورد نیاز مدیران فرهنگی سازمانها و جامعه مدیریت تنوع فرهنگی است. تنوع فرهنگی نه تنها امری طبیعی است، بلکه به عنوان یک سرمایه بالقوه می توان از آن یاد کرد و دلیل آن تعامل و رشد فرهنگها توسط یکدیگر است. به حساب نیاوردن تفاوتهای فرهنگی، دلیل بسیاری از شکست‌های تجاری بوده است. با این حال زمانی که تفاوتهای فرهنگی به خوبی درک و به گونه موفقیت آمیزی هدایت شوند می‌توانند ماندگار بمانند کارکردن با مردمی که ارزشها و باورهایشان به خاطر زبان و سنن، متفاوت از شما است، می‌تواند موجب کج فهمی‌ها و شکست شود (غفاری آشتیانی،۱۳۸۵ ص۵۳) برای مدیریت فرهنگی می‌توان از چهار راهبرد زیر، بهره گرفت:۲-۱. پذیرش، یعنی قبول صریح شکافهای فرهنگی و کارکردن روی آنها؛۲-۲. مداخله ساختاری، یعنی تغییر شکل و قالب تیم‌های فرهنگی ؛۲-۳. مداخله مدیریتی، یعنی تعیین هنجارها در مراحل اولیه، با وارد کردن یک تصمیم و راهبرد عالی؛۲-۴. خروج با حذف یک عضو از تیم فرهنگی، هنگامی که سایر گزینه‌ها با شکست روبه می‌شوند (برت و دیگران، ۱۳۸۵: ۶۰)۳. مهارت هوش فرهنگیهوش فرهنگی، با تمرکز بر قابلیت‌های خاصی که برای روابط شخصی با کیفیت و اثربخشی در شرایط فرهنگی مختلف لازم است، بر جنبه‌ای دیگر از هوش شناختی تمرکز دارد. هوش فرهنگی بینش‌های فردی را در بر می گیرد که برای انطباق با موقعیت‌ها و تعاملهای میان فرهنگی و حضور موفق در گروه‌های کاری چند فرهنگی، مفید است. برای توسعه فرهنگی نیاز است مدیران فرهنگی در ابعاد سه گانه یاد شده فعالیت کرده، اجزای هوش فرهنگی را در خود تقویت کنند:بعد شناختی: برای توسعه فرهنگی نیاز است در مورد مؤلفه‌های فرهنگی اطلاعات کسب شود.بعد فیزیکی: بسیاری از تفاوت‌های فرهنگی در اعمال قابل مشاهده فیزیکی، تبلور می‌یابند.بعد احساسی- انگیزشی: سازگاری با یک فرهنگ جدید مستلزم غلبه بر موانع و مشکلها است. افراد تنها زمانی از عهده کاری بر می‌آیند که از انگیزه زیاد برخوردار باشند و به توانایی‌های خود ایمان و باور داشته باشند.۴. مهارت رهبری فرهنگیرهبران فرهنگی اثربخش از راه ساختن شخصیت خود، قابلیت نفوذ در فرهنگ دیگران را کسب کرده، زمینه‌های به کارگیری آموزه‌های فرهنگی دیگران را فراهم می‌سازند. به طور کلی ویژگیهای رهبران فرهنگی اثربخش در ایجاد فضای تحول فرهنگی را می‌توان در الگوی (شکل شماره ۲) نشان داد.۵. مهارت فضا سازی فرهنگیبا توجه به اینکه فرهنگ زیر بنای هر کار بوده، شیوه زندگی مردم بدان وابسته است، مدیران فرهنگی سازمانی و جامعه بایستی قابلیت ایجاد فضای فرهنگی را داشته باشند.در فضاسازی فرهنگی می توان بسیاری از آموزه های فرهنگی را نهادینه کرد و به کار بست .یکی از عواملی که به ایجاد و ترویج فرهنگ کمک می کند، وجود فضای فرهنگی است. زمانی که مردم در فضای فرهنگی قرار گرفتند آن فضا اثرهای تشویقی داشته، یادگیری فرهنگی به صورت عادت درآمده و جزء ساختار کلی و شخصیت آنان می‌شود.۶. مهارت کسب و کار فرهنگیفرهنگ، زیر بنای کسب و کار در سازمان و جامعه است، به عبارت ساده، فرهنگ نوعی کسب و کار است. این بدان معناست که هر کسب و کاری ادبیات ، قواعد و نظام خاص و حرفه ای خود را دارد، بنابراین برای رونق آن از اهل فن استفاده می کنند. در این زمینه فرهنگ و توسعه فرهنگی، حرفه‌ای‌تر از سایر کسب و کارهاست، بنابراین لازم است به ادبیات ،قواعد و نظام آن به شیوه فوق حرفه ای توجه شود. برای تحقق این هدف، نیاز است مدیران فرهنگی در سطوح فرهنگ جامعه مهارت حرفه‌ای کردن این کسب و کار را داشته، نه تنها خودشان با دیدگاه حرفه ای بدان توجه کنند ،بلکه دیگران را نیز وادار سازند با ادبیات حرفه ای به حوزه فرهنگ توجه کنند .۷. مهارت مدیریت جهانی شدن فرهنگی در بعد ملیدر جهانی شدن فرهنگی، جنبه هایی از این پدیده بررسی و مطالعه می شود که در ارتباط مستقیم با اندیشه و حس ملی گرایی همفکری فرهنگی همبستگی و وفاق سیاسی وحدت ملی و هویت ملی

تصویرسـازی جهـانی از فرهنگهـا و ملتها ارتباط‌های میان فرهنگی اخلاق جهانی، هویتهای خرد و کلان فرهنگی و تحولات ارزشـی دارنـد، جهانی شدن فرهنگی در عصـر، حاضـر ویژگیهای خاصـی دارد که آن را از دوران گذشـته متمایز می سازند. در این دوران برخلاف گذشـته که دولتها و مدیران مذهبی نقش اساسی در جهانی شدن فرهنگی داشتند تولید و ترویج فرهنگ برعهده شرکتهای بزرگ است و امکان دسترسـی و آگاهی به نسبت نامحدود به فرهنگهای متنوع دیگر به واسطه تکنولوژی های ارتباطی وجود دارد. این امکان سبب می‌شود که به مرور زمان آگاهی فرهنگی جدیدی در سطح جهانی شکل بگیرد و سرنوشت هویتهای فرهنگی را به کلی دگرگون سازد. (نهاوندیان ۱۳۸۵: ۱۴–۱۵) براین اساس است که مـدیران فرهنگی بایستی از قابلیت ها و حساسیت های بالا و حرفه ای در قبال مـدیریت جهانی شدن فرهنگی برخوردار باشـند. در مورد بررسـی تاثیرگذاری و تاثیرپذیری متقابل جهانی شدن و فرهنگهـای ملی و بومی سه دیـدگاه وجود دارنـد:الف. دیـدگاه همگونی فرهنگی : در این دیـدگاه معمولاً فرهنگ‌ها دربرابر فرایند جهـانی شـدن منفعل می شونـد و ویژگی‌های خود را از دست می‌دهنـد که زیربنای آن جهانی شـدن اقتصادی است و جهانی شـدن فرهنگی را به دنبال دارد.ب. دیـدگاه خاص گرایی فرهنگی : در این دیـدگاه، جهانی شدن در عین حال که جنبه‌هایی از زندگی در دنیای مـدرن را یکـدست می کنـد، تفاوتهای فرهنگی و هویتی را نیز تقویت و احیا می سازد.ج. دیـدگاه آمیزش و تحول فرهنگی : سومین نوع واکنش فراینـد جهانی شـدن به عنوان آمیزش و تحول فرهنگی است. از این دیـد، بازی فرهنگی درصـحنه جهانی‌سازی، همه یـا هیـچ نیست و نوعی همزیستی اختلاط و تعالی فرهنگی هم امکان دارد. (کاردان ۱۳۸۶: ۶۶)بنابراین با توجه به مطالب گفته شده، مدیران فرهنگی بایستی مهارت درست اسـتفاده از فرصـتهای جهانی‌سازی فرهنگی و تبدیل تهدیدهای فرهنگی به فرصت‌های فرهنگی را داشـته باشند. بر این اساس استفاده از مهندسی فرهنگی برای مدیران فرهنگی، لازم است مدیریت با مهندسی فرهنگی در حوزه هویت ملی عبارت از: اتخاذ مجموعه ای از اقـدامها و سیاست‌ها در راسـتای تولید و بازتولید هویت ملی از راه ابزارهایی مانند نظام آموزشـی، تاریـخ نگاری رسـمی، رسانه‌های رسـمی، قوانین شـهروندی است. هدف نهایی مهندسـی فرهنگی در حوزه هویت، تلاش برای ایجـاد یک اجتماع تصوری درمیان افراد یک جامعه است؛ به گونه‌ای که آنها احساس کننـد به یک تاریـخ، سـرزمین و فرهنـگ مشترک تعلق دارنـد(قهرمانپور، ۱۳۸۶ :۵۸)۸. مهـارت تحلیـل فرهنگیبرای اینکه بتوان فرهنگ را توسـعه داد، ابتـدا بایستی مهـارت تحلیـل گری تقویت شود. بـدون تحلیـل نمی‌توان خلاـقیت فرهنگی داشت. زمـانی که مـدیران فرهنگی از توانمنـدی تحلیل آموزه‌ها و مؤلفه‌های فرهنگی برخوردار باشـند، به راحتی می‌توانند آموزه‌های جدید فرهنگی را خلق کرده، و آنها را به مرور تبدیل به روشـهای کارو زندگی کنند. مهارت تحلیل فرهنگی، نوعی مهندسـی فرهنگی است که در آن مدیران فرهنگی دست به شـناخت عمیق اجزا، عناصـر و روابط بین مولفه‌های فرهنگی و با طراحی و ساخت‌دهی مجـدد بر اساس هدفها و کارکردهای مورد انتظار می زنند. هدف مهندسـی فرهنگی، برقراری انسـجام محتوایی (باورها و ارزشـهای هنجاری شده) بین سیستم های فرعی یک کلان نظام اجتمـاعی است، بنابراین مهارت تحلیل فرهنگی عبارت از : فراینـد باز طراحی وحـدت بخش و هدفمنـد بین نظام فرهنگی مهندسـی شـده بـا سـایر نظام‌های هم عرض به عنوان یـک نظـام یکپـارچه و واحـد است. در این فراینـد کارکردهـا و ساختارهـای هریـک از نظامهـای فرعی مبتنی بر مفروضـها و ارزشـها و باورهای نظام فرهنگی، بازبینی و بازسازی می‌شود، به گو نه‌ای که تعادل کلان نظام اجتمـاعی تامین و حفظ می‌شود(راز نهان، ۱۳۸۶: ۴۳) ۹. مهارت انسـجام سازی فرهنگییکی از مهارتهای مهم مدیران فرهنگی ایجاد یکپـارچگی و انسـجام فرهنگی در سازمـان و جـامعه است. برای این کـار لاـزم است مـدیران فرهنگی به سـمت قوی کردن فرهنگ سازمـان و جـامعه حرکت کننـد. برای ایجاد انسـجام فرهنگی در سـطح جامعه، بایستی روی دو محور اساسـی کار شود: یکی اینکه، تعـداد افراد جـامعه معتقـد به ارزشـهای عـالی و فرهنـگ را افزایش داد و دیگر اینکه میزان و عمق اعتقـاد و پای بنـدی به ارزشـهای فرهنگی را زیـاد کرد. برای ایـن کـار، اسـتفاده از شـیوه‌های زیر می‌توانـد چسـبندگی و انسـجام فرهنگی را افزایش دهـد:۱. پرورش احساس احترام به تاریخ جامعه و سازمان؛۲. آفریدن احساس یگانگی درافراد جامعه و سازمان؛۳. تشویق احساس عضویت در جامعه

و سازمـان و افتخـار به آن ؛۴. تقویت سـاز و کارهـای تبادل نظر بین افراد جامعه، از مجاری رسـمی و غیررسـمی ۱۰. مهارت فنی و تکنولـوژیکیکی از مهارتهـایی کـه مـوفقیت مـدیران فرهنگی را در دنیـای فعلی تضـمین می کنـد، حمایتهـای مربـوط به تکنولـوژی اطلاعـات است. پیش از به وجود آمـدن مهارتهـای تکنولوژیکی تغییر پارادایم‌هـای ذهنی در راه به کـارگیری آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است اسـتفاده از اطلاعـات، پردازش و مصـرف درست آن در جهت ایجـاد و توسـعه فرهنگی از ضـروریات کـار فرهنگی است. فناوری اطلاعات در حوزه‌های مختلف تأثیر شـگرفی به جا گذاشـته که در این بین، تأثیر فرهنگی آن قابل توجه است. تحولی که در پرتو فناوری اطلاعات به وقوع پیوسته است، تحولی شگرف و مداوم در ارزشهای فرهنگی، آداب و رسوم کشورها. ملت‌ها و قومیت‌ها است. هم اینک سـبک زنـدگی، چگونگی پوشـش، خوردن و آشامیدن، محل زندگی و کار، از محتوای اطلاعاتی بسیار بالایی برخوردار شـده و از نظر تاریخی از نوآوری‌های اطلاعاتی لبریز شـده است.بر این اساس، وظیفه و رسالت مدیران فرهنگی در جـامعه اطلاعـاتی خیلی دشوار و سـرنوشت ساز است و برای موفقیت نیاز است که در حوزه‌های مختلف فناوری اطلاعات بینش‌های لازم را پیـدا کرده، آن را تبـدیل به مهارت و رفتار کننـد.با توجه به مهارتهای گفته شـده، بطورکلی و خلاصه، مهارتهای ده گانه و شاخصـهای پنجاه‌گـانه مورد نیاز مـدیران برای توسـعه و تحول فرهنگی را می‌توان در (جـدول شـماره ۱) ارائه کرد.نتیجه‌گیریتوسعه فرهنگی به عنوان زیربنای توسـعه پایدار اقتصادی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از راه ایجاد و توسعه فرهنگ پشتیبانی کننده از جامعه، می‌توان مسـیر توسعه را هموار کرد. فرهنگ بعنوان شیوه زندگی مردم است و برای توسعه و بهبود شیوه‌های مطلوب زندگی و کـار، نیـاز اسـت فرهنـگ نیز مـورد اصـلاح قرار گیرد. برای تحقـق ایـن هـدف نهادهـای رسـمی و غیررسـمی فرهنگی بـه عنـوان سیاسـتگذار تغییرهای فرهنگی نیازمنـد مـدیران حرفه‌ای هسـتند. از این رو در این مقاله الگوی عملیاتی توسـعه فرهنگی ارائه شـده و مهارتها و شایسـتگی‌های ده‌گانه و شاخصهای پنجاه‌گانه مورد نیاز مدیران فرهنگی برای توسعه و تحول فرهنگ جامعه و پیاده‌سازی الگوی توسـعه فرهنگی ارائه شـده است که در آن، شاخصـها بیان کننـده جهت‌گیری مهارتهای ذکر شـده است.منابع۱. الوانی، سید مهدی و حسن دانایی فرد، تئوری سازمان(ساختار،طراحی،کاربردها) تهران، انتشارات صفاد،۱۳۸۴۲. برت،جین و دیگران، مدیریت تنوع فرهنگی، ترجمه مریم شـریفیان ثانی، گزیده مدیریت، شـماره ۶۶، بهمن ماه۱۳۸۵.۳. رازنهان، فیروز، مهندسـی فرهنگی کشور پیش شـرط تحقق سـند چشم انداز جمهوری اسـلامی ایران، ماهنامه مهندسـی فرهنگی، شورای عالی انقلاب فرهنگی شماره ۸ و ۹، ۱۳۸۶۴. غفاریـان، وفا و علیرضا علی‌احمـدی، تفکر استراتژیک، مجله تـدبیر، شـماره ۱۳۸۲،۱۳۷۵. غفاری آشتیانی، پیمان، شـناخت فرهنگی در فروش بین المللی، مجله تدبیر، شـماره ۱۷۵، آذرماه ۱۳۸۵۶. قربانپور، رحمان، مهندسـی فرهنگی و هویت ملی در عصر جهانی شـدن، ماهنامه مهندسـی فرهنگی، شورای عالی انقلاب فرهنگی، شـماره ۱۰و ۱۱۰، تیر و مرداد مـاه ۱۳۸۶۷. کاردان، عباس، فرهنگ ملی و محلی در عصـر جهانی شـدن، ماهنامه مهندسـی فرهنگی، شورای عالی انقلاب فرهنگی، شـماره ۱۰و۱۱، تیر و مرداد ۱۳۸۶۸. کـالیز، جیم، ازخـوب به عـالی ،ترجمه ناهیـد سـپهر پور، تهران، انتشـارات آروین، چـاپ هفتم ، ۱۳۸۶۹. دیویس، استانلی، مدیریت فرهنگ سازمان، ترجمه: میرسپاسی، ناصر و پریچهرمعتمد گرجی، تهران، مروارید، ۱۳۷۳۱۰.نائیجی، محمدجواد و منصوره عباسـعلی زاده، هوش فرهنگی: سازگاری باناهمگونها، مجله تدبیر، شماره ۱۸۱، خرداد ۸۶۱۱. نهاوندیان، محمد، ما و جهانی شدن، تهران: مرکز ملی مطالعات جهانی شدن، ۱۳۸۵

پیوست فرهنگی

دکتر بنیانیان

مجمـوعه فعالیت‌هـا و ارتباطـاتی که در این عرصه صـورت می‌گیرد تـا بـا حفـظ و تقـویت اعتقـادات و باورهـای عمیق یـک جـامعه ارزش‌های برآمده از آن را در روابط جامعه گسترش دهند و از این طریق نظم و انظباطی هدفمند را در مجموعه رفتارهای افراد یک

جامعه سامان دهند تحت عنوان «نظام فرهنگی» نام می‌برند. حال اگر به دو خصوصیت مهم افراد در تعاملات اجتماعی شامل:
۱. تأثیر اعتقادات و گرایشات درونی افراد بر همه تصمیمات و رفتارهای روزمره آنها در همه عرصه‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی۲. تأثیرپذیری افراد از محیط اجتماعی و فعالیت‌های مختلف فرهنگی، اقتصادی، سیاسی که در جامعه صورت می گیرد توجه کنیم.این نکته را قابل قبول می‌سازد که بین این چهار گروه از فعالیت‌ها، داده و ستاده‌ای مستمر وجود دارد و شناخت آنها، مقدمه درک فلسفه وجودی «پیوست فرهنگی» و چگونگی ساماندهی آن است (نمودار زیر این ارتباطات را نشان می‌دهد)با این مقدمه، می‌توان این موضوع را توضیح داد که اگر فرض کنیم حکومت‌ها، هیچ مداخله آگاهانه‌ای و سازمان‌یافته‌ای را در شکل گیری اعتقادات و ارزش‌های خاصی نداشته باشند و جامعه بصورت بسته‌ای اداره شود در یک روند زمانی بلندمدت، می توان پذیرفت که اعتقادات و گرایشات فرهنگی یک جامعه، برآیند حضور نوع باورها و اعتقادات و گرایشات برجستگان و نخبگانی است که در بخش‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی فعال بوده و پیشتازی آنها زمینه‌ساز تسلط نوع اعتقادات، ارزش‌ها و رفتارهای آنها در جامعه می گردد، نمونه این تغییرات و تحولات را در تاریخ بسیاری از کشورها می توان شناسائی نمود، مانند اینکه مسلمان شدن بعضی از جوامع، بواسطه مهاجرت تجار متدین از سرزمین‌های اسلامی به آن کشورها، یا اشاعه یک مذهب خاص را در توده‌های مردم، بواسطه اعتقادات پادشاهان قدرتمند و در عین حال محبوب در مقطعی از زمان شاهد بوده‌ایم.اما با توسعه و گسترش ارتباطات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی بین جوامع بشری، سرعت تغییرات فرهنگی و همچنین مراکز و تحولات موثر بر تغییرات فرهنگی جوامع، لحظه به لحظه رو به افزایش است و دیگر این نخبگان جامعه خودی نیستند که تحولات درونی را هدایت می کنند، بلکه ترکیبی گسترده و پیچیده، آشکار و پنهان از مجموعهٔ از این عوامل است که منشاء تغییرات فرهنگی می‌شود. می‌توان در یک تقسیم‌بندی کلی به شرح زیر به نتایج اصلی توسعه ارتباطات اشاره نمود:بدین‌ترتیب با صرف وجود اعتقادات و باورهای خاص در مدیریت ارشد یک جامعه، نمی‌توان انتظار داشت جامعه تحت تاثیر آنها، این اعتقادات و باورهای را پذیرا باشد، بلکه باید با بهره گیری از ابزارها و روش‌های نوین علمی بر بخش اعظم مراکز تأثیرگذار بر فرهنگ جامعه اشراف پیدا کرد و متناسب با پیچیدگی و ماهیت فرهنگ برای اصلاح و هدایت آنها، در راستای اعتقادات و ارزش‌های مورد نظر اعمال مدیریت نمود.نقاط تأثیرگذار در فرهنگ جوامعنقاط تأثیرگذار را در اولین طبقه‌بندی می‌توان بدو طیف کلی، نقاط تأثیرگذار داخلی و خارجی تقسیم‌بندی نمود.نقاط تأثیرگذار داخلی را نیز می‌توان به دو گروه فعالیت‌های آگاهانه برای حفظ و تقویت فرهنگ اصیل موردنظر و تأثیرات فرهنگی حاصل از فعالیت‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی که بصورت ناخودآگاه اتفاق می‌افتد تقسیم کرد.همانطور که نقاط تاثیرگذار خارجی را می‌توان به فعالیت آگاهانه خارج از مرزها برای ایجاد تغییر در نظام اعتقادات و باورهای جامعه و تاثیرات غیرمستقیم فرهنگی حاصل از ورود علوم، فن‌آوری‌های جدید، روش‌ها و الگوگیریهای اقتصادی، سیاسی و اجتماعی تقسیم کرد.این مسئله قابل اثبات است که هرچقدر جوامع به سمت توسعه و مدرن شدن به پیش می‌روند، تأثیرات فرهنگی حاصل از فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی رو به افزایش است[۱] و حتی بسیاری از فعالیت‌های مستقیمی که به عنوان فعالیت‌های فرهنگی قلمداد می‌شود در خدمت تولید نیازهای جدید در عرصه اقتصاد یا زمینه‌سازی برای تحقق سیاست‌های اجتماعی خاص و یا تغییر و تحولات سیاسی جامعه است و مجموعه فعالیت‌های اصیلی که بواقع برای حفظ و تقویت اعتقادات و باورهای اصیل یک جامعه صورت می گیرد، بخش محدود و ناچیزی است، ضمن آنکه بواسطه عدم رشد روش‌ها و تاخیر در بهره گیری از علوم و فن‌آوری‌های جدید در فعالیت‌های تبلیغی و فرهنگی، روند نفوذ آنها بسیار کند می‌باشد با این توضیحات، آنچه را به عنوان فلسفه وجودی پیش‌بینی «پیوست فرهنگی» برای طرح‌ها و پروژه‌های جامعه می‌توان ذکر کرد عبارت است از:تلاش آگاهانه و از پیش‌طراحی شده برای جلوگیری از آثار مخرب فرهنگی بهره گیری از علوم، فن‌آوری‌ها، روش‌ها و الگوهای وارداتی و همچنین اصلاح کارکردهای فرهنگی فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی داخلی است.تا از این رهگذر، بتوان

تاثیرات غیرمستقیم فرهنگی و تاثیرات ناخودآگاه الگوگیری‌ها و بی‌توجهی‌های داخلی را در عرصه تصمیمات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی روزافزون را، به حداقل رساند.از این روی تحقق این معنا مستلزم وجود شناخت کافی از:الف: مفهوم جامع فرهنگ، فرایند فرهنگ‌سازی و فرهنگ‌پذیری افراد، فرایندهای تغییر و تحول فرهنگی در جوامع.ب: درک جامع‌الاطرافی از چگونگی تاثیر تحولات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی جامعه بر مسائل فرهنگی جامعهج: شناخت تاثیرات مثبت و منفی فرهنگ عمومی جامعه موجود در میزان موفقیت و پیشرفت، سیاست‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات مختلفی است که برای حل معضلات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی اعمال می‌شود.د: داشتن تحلیل جامع از معضلات ساختاری نظام‌های موجود، که از طریق سازمان‌های مختلف در مسیر سرعت پیشرفت جامعه مانع‌تراشی می‌کنند.از این روی، تذکر این نکته ضرورت دارد که باید مواظبت نمود که: تلقی محدود از مفهوم فرهنگ· نشناختن تاثیرات متقابل فرهنگ، سیاست، اقتصاد· آشنائی ناقص و ابتدائی اکثریت مدیران اجرائی متدین از مفهوم فرهنگ و فرهنگ‌سازی· نگرانی از تبدیل‌شدن «پیوست فرهنگی» به ابزاری برای کندکردن تصمیمات اجرائیباعث نشود که با تدوین ضوابطی ناقص برای تعداد محدودی از پروژه‌های عمرانی تحت عنوان «پیوست فرهنگی» از تحولی بنیادین در جهت‌گیری برای اصلاح نظام‌های اجرائی کشور و پایه‌گذاری تمدن اسلامی جلوگیری شود..... تهیه پیوست فرهنگی برای طرح‌ها و لوایح قانونی است که مردم‌سالاری دینی را تجلی می‌بخشد.بخصوص اینکه، در آغاز این حرکت چند مانع بزرگ اجتماعی هم در مسیر چنین تلاشی وجود دارد که عبارتند از:الف: عمده‌سازی نیازهای اقتصادی از رهگذر ذات توسعه غربی و دامن زدن آن در نظام تبلیغات سیاسی و خلاصه‌کردن مشکلات جامعه در معضلات مادی و اقتصادی.ب: پیچیدگی ماهیت موضوع در کنار عدم کارآئی سازمان‌های فرهنگی موجود برای هدایت این حرکت و نگرانی از شکل‌گیری یک جریان بوروکراسی مزاحم در جلوگیری از سرعت تصمیم‌گیری‌های اجرائی.ج: ابهامات و اختلاف‌نظرهای گسترده بین نخبگان و کارشناسان جامعه، پیرامون مفاهیمی که دراین عرصه بکار گرفته می‌شود.د: وجود درآمدهای حاصل از فروش سرمایه‌های یکبارمصرف نفت، که در شرایط موجود، حل هر مشکل ریشه‌ای و ساختاری را به تاخیر می‌اندازد و نارسائی‌های ناشی از آن عامل را با دلارهای نفتی جبران می‌کنند.بعد از ذکر این مقدمات و تذکرات، اهمیت پیوست فرهنگی از دو بعد قابل توجه است.۱ـ نقش سازنده در تسریع تحقق اهداف نظام جمهوری اسلامی ۲ـ نقش اصلاحی در رفع موانع ساختاری و فرهنگی موجود در مسیر پیشرفت و توسعه ایران اسلامی۱. نقش سازنده پیوست فرهنگیدر توضیح نقش سازنده پیوست فرهنگی می‌توان اشاره نمود که:۱ـ۱ـ اهداف اصلی و غائی نظام اسلامی، بهبود مستمر و استقرار اعتقادات، ارزش‌ها و جهان‌بینی اسلامی در تمامی روابط جامعه و ارتقاء اخلاقیات اصیل انسانی و اسلامی در بین تمامی آحاد جامعه است و از رهگذر اجرائی‌شدن پیوست‌های فرهنگی است که در روند تحقق این اهداف تسریع می‌شود.[۳]۲ـ۱ـ قدرت، مشروعیت، نفوذ جهانی نظام جمهوری اسلامی در شرایط امروز جهانی در گرو رشد اعتقادات دینی و حفظ ارزش‌های اسلامی در بین کارگزاران، نخبگان و توده مردم است و اجرائی‌شدن پیوست‌های فرهنگی، زمینه‌ساز رشد اعتقادات و حفظ ارزش‌های اسلامی در عرصه‌های مختلف است.۳ـ۱ـ حفظ و تقویت هویت ایرانی و اسلامی جامعه، در شرایطی که سرعت‌پیداکردن فرایندهای جهانی‌شدن فرهنگ، می‌تواند هویت جوامع را به خطر اندازد، یکی دیگر از آثار ارزشمند اجرائی‌شدن پیوست فرهنگی است۴ـ۱ـ با شکل‌گیری یک جامعه توسعه‌یافته مبتنی بر اعتقادات اسلامی است که الگوئی عملی و موفق برای حفظ هویت کشورهای اسلامی و ایجاد یک هویت مشترک برای مقابله با استکبار جهانی فراهم می‌شود و این مهم وقتی فراهم می‌شود که ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی، خود را در سازمان‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی نیز عینیت بخشد.۲. نقش اصلاحی پیوست فرهنگی در رفع موانع ساختاری و فرهنگیبرای توضیح این مطلب، لازم است ضمن اشاره به موانع ساختاری موجود، نسبت آنرا با پیوست فرهنگی تبیین کرد.۱ـ۲ـ تضادآفرینی فرایندهای نوسازی جامعه با فرهنگ اصیل اسلامیگرچه همواره مدیریت ارشد نظام اسلامی بر ضرورت استقرار تفکر و اندیشه دینی در تنظیم امور جامعه پافشاری می‌کند، اما لزوم نوسازی و

توسعه کشور نیز ما را مجبور می‌سازد، علاوه بر تولید علوم و فن‌آوری در داخل کشور، از یافته‌های علمی و فن‌آوری‌های نوین جهانی بهره‌برداری نمائیم و چون در زوایای پنهان و آشکار این علوم، بویژه علوم انسانی و فن‌آوری‌های نوین، و تمامی نرم‌افزارهای مختلفی که در خدمت انسان‌ها قرار می‌گیرد، نوعی جهان‌بینی و گرایشات اعتقادی نهفته است، بی‌توجهی به ماهیت فرهنگ‌ساز این پدیده‌ها، همواره یک سلسله تضاد را در جامعه اسلامی تزریق کرده است و مقاومت‌های پنهان و آشکاری را در روند توسعه و پیشرفت کشور فراهم می‌سازد، این تضادها در طول ۳۰۰ـ۲۰۰ سال اخیر همواره جریان داشته و بسته به توازن قوا، یکطرف در موضع نفوذ و حمله و یکطرف در موضوع دفاع بوده است، نگاهی به حوادث دوران مشروعیت و درگیری‌های نیروهای مذهبی با رژیم پهلوی و تضادها و درگیری‌های جریان‌های سیاسی امروزین، همه و همه، نمادهائی از این فرایند است. یعنی یک تضاد فرهنگی و اعتقادی است که خود را به عرصه فعل و انفعالات فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی منتقل می‌کند.تهیه «پیوست فرهنگی» برای فعالیت‌های اصلی و محوری مربوط به سازندگی کشور، موجب می‌گردد، این تضادهای مخرب در فضای سیاسی کشور با بیانی مبتنی بر علم و اصول دینی در چارچوب مباحث علمی و کارشناسی و در درون مباحث عرصه فرهنگ، مورد بحث و بررسی قرار گیرد و کمکی باشد در کاهش تضادهای سیاسی کشور.۲ـ۲ـ عدم تعادل در توسعه همه‌جانبه کشوریکی از موانع عمده کندی پیشرفت ایران در شرایط امروز، عدم توسعه متوازن بخش‌ها و ابعاد مختلف تشکل‌دهنده جامعه است، همانطور که همگان شاهد هستیم، مجموعه عواملی مانند پیشرفت علوم و فنون جدید در کشورهای پیشرفته، امکان انتقال نتایج این پیشرفت‌ها در قالب کالا و خدمات مدرن در کشورهایی مثل ایران، که بدلیل داشتن درآمدهای نفتی، بدون لزوم دست‌یابی به پیشرفت متوازن، امکان این انتقال را داشته‌اند و در نتیجه انتقال بخش اعظم استعدادهای درخشان در بعضی از عرصه‌های نوین مثل پزشکی و مهندسی، موجب گردیده است که نتوانیم متناسب با تحولات اقتصادی و سیاسی جامعه، در حوزه مسائل فرهنگی توسعه و پیشرفت داشته باشیم و همین امر موجب گردیده است، بسیاری از کاستی‌های موجود در فرهنگ عمومی جامعه، مانع پیشرفت سریع‌تر اقتصادی و اجتماعی و حتی عرصه سیاسی بشود، نگاهی به ضعف‌های بنیادین و اساسی که در سازمان‌های فرهنگی اعم از مردمی و دولتی و انفعالی که در مقابل تهاجم فرهنگی غرب داریم، همگی نمادهائی از این توسعه نامتعادل است، که انتظار می‌رود با سازماندهی صحیح برای دست‌یابی به «پیوست‌های فرهنگی» جهشی در جبران کاستی‌های تاریخی عرصه مباحث کارشناسی فرهنگ ایجاد شود.۳ـ۲ـ کاستی‌های و عوارض ناشی از ساختارهای سیاسی در فرایندهای مردم‌سالاریاز دیدگاه اسلامی، مشارکت‌دادن مردم در امور جامعه، جزئی از فرایند رشد و تعالی فکریمردم و ابزاری است برای حفظ سلامتی کارگزاران حکومتی و در اصل و ضرورت تعمیق و گسترش آن، هیچ شک و تردیدی روا نیست، اما نوع و نحوه سازماندهی تحقق این مشارکت می‌تواند فواید و عوارض گوناگونی را در برداشته باشد.آنچه حاصل تجربه سی‌ساله نظام مقدس جمهوری اسلامی است، اینکه در کنار انواع آثار مثبت و سازنده خصوصیت جمهوریت نظام، این عوارض منفی را هم شاهد بوده‌ایم که مجالس شورای اسلامی و دولت‌ها بواسطه گرایش ذاتی به جلب رضایت اکثریت مردم، همواره مسائلی را مورد توجه قرار داده‌اند که نگرانی روزمره مردم باشد و راه‌حل‌های کوتاه‌مدت داشته باشد و نتایج آن بصورت ملموسی قابل عرضه باشد. بدیهی است که در چنین شرایطی، هیچ‌گاه دولت‌ها و نمایندگان مردم در مجلس شورای اسلامی بصورت فراگیر و جدی درصدد شناخت معضلات فرهنگی و دست‌یابی به راه‌حل‌های مناسب و جامع نباشند.شاید بهمین‌دلایل باشد، که مقام معظم رهبری همواره توقعات جامع خود در عرصه فرهنگ را خطاب به شورای عالی انقلاب فرهنگی مطرح فرموده‌اند، مباحثی چون لزوم مهندسی فرهنگی، لزوم حضور شورا در مراحل تدوین برنامه‌های پنج‌ساله توسعه، ضرورت تهیه طرح جامع تحول در نظام‌های آموزشی کشور و در آخرین تذکر خود از ضرورت وجود «پیوست فرهنگی» برای طرح‌ها و فعالیت‌ها سخن گفته‌اند. ایجاد اجبار قانونی در مجلس شورای اسلامی برای تهیه «پیوست فرهنگی» برای همه طرح‌ها و لوایحی که به مجلس می‌آید یا در سطح هیئت دولت مورد بررسی قرار می‌گیرد، می‌تواند گامی بلند در رفع حاشیه‌نشینی فرهنگ

در فرآیند مردم‌سالاری باشد، به عبارتی تهیه «پیوست فرهنگی» برای طرح‌ها و لوایح قانونی است که مردم‌سالاری دینی را تجلی عینی می‌بخشد.۴ـ۲ـ عوارض مخرب ناشی از برونزا بودن ا قتصادوقتی فرایند تولید ثروت در یک جامعه، حاصل تحول در مغزها، اندیشه‌ها و علمی‌شدن روابط درونی جامعه باشد و از دل این تحول بنیادین، سازمان‌های مناسب اجتماعی شکل بگیرد، از حاصل این تحول فکری و شکل‌گیری سازمان‌های مدرن با بهره‌گیری از مزیت‌های اقتصادی درون یک جامعه، تولید ثروت، روندی مستمر و پویا پیدا می‌کند و دولت‌ها بدون مداخله وسیع در اقتصاد، با گرفتن مالیات مناسب از ارزش افزوده‌های تولید شده در سازمان‌ها و شرکت‌های مدرن کوچک و بزرگ جامعه، به انجام وظائف اصلی خود، یعنی تامین زیرساخت‌هائی چون امنیت داخلی، دفاع از مرزها و حفاظت از حقوق شهروندان می‌پردازند و بدیهی است که در چنین روندی یکی از سرمایه‌های اصلی هر جامعه، دانش نیروی انسانی، و اعتقادات، باورها و گرایشات افراد جامعه در تنظم مناسبات اجتماعی آنها خواهد بود و فرهنگ جامعه یکی از متغیرهای مهم و کلیدی در سرعت‌بخشیدن به تحولات جامعه تلقی می‌گردد و متناسب با درک این اهمیت است که اختصاص نیروی انسانی خلاق و ایجاد رشته‌های مختلف دانشگاهی در حوزه تولید دانش و حل مسائل فرهنگی جامعه شکل می‌گیرد و بدنبال آن، ایجاد سازمان‌های موثر اجتماعی برای زدودن نقاط‌ضعف از فرهنگ عمومی جامعه فرایندی کاربردی پیدا می‌کند و بدین‌ترتیب جامعه متعادلی با توسعه‌ای درونزا و پایدار شکل می‌گیرد، اما وقتی منبع ثروتی برای جامعه‌ای بدست می‌آید که برای دست‌یابی به آن تحولات درونی اقتصاد لازم نباشد، بلکه خود خریداران آماده باشند که با استخراج این منابع، بخشی از مابه‌ازاء ثروت منتقل شده را در اختیار بگذارند، از حاصل این ثروت یک بار مصرف در کنار ده‌ها آثار مثبت، مجموعه‌ای از نابسامانی‌ها و نارسائی‌های فرهنگی و سازمانی در چنین جوامعی شکل می‌گیرد که از مهمترین آنها، نابسامانی ساختاری در سازمان‌های اجتماعی است که در ادبیات نظریه‌پردازانی که در رابطه با موانع پیشرفت و توسعه کشور سخن گفته‌اند بصورت تفضیلی بدان اشاره شده است، از جمله تبیین این مسئله، که یکی از عوامل کندی پیشرفت اقتصاد ایران، مداخله گسترده دولت ها در امور اقتصادی، وجود سازمان‌های بزرگ، اما دارای معایب بوروکراتیک و ترمزکننده در فرایند توسعه است، که این عوامل خود در فرایندهای بعدی، زمینه‌ساز شکل‌گیری فرهنگی می‌شوند که این روزها در بیانات مقام معظم رهبری به عنوان نارسائی‌های فرهنگ عمومی بدان اشاره می‌شود.[۴]تدوین «پیوست‌های فرهنگی» مناسب و علمی در مرحله نخست جامعه را با عمق و جزئیات این موانع فرهنگی آشنا می‌سازد و در مرحله بعد به شناخت راه‌کارهای عملی و موردی در عرصه واقعی تصمیم‌گیری‌های روزمره هدایت می‌کند.۵ـ۲ـ گسست در اتخاذ سیاست‌ها و فعالیت‌ها اجرائیبرداشت‌های کلی از مفاهیم دینی و اعلام سیاست‌های راهبردی و عدم انطباق آنها با واقعیت‌های اجتماعی، موجب می‌گردد، جریان‌های مختلف سیاسی در موقع استقرار، بیش از حد موفقیت خود را در جابجائی نیروهای مدیریتی و کارشناسی تشخیص دهند و بطور طبیعی تجربیات گرانقیمتی به حاشیه رانده شود و در بسیاری از موارد نیروهای جدید نیز پس از سعی و خطای فراوان به همانجا برسند که نیروهای قبلی رسیده‌اند، تکرار این مسئله در دولت‌های قبلی و دولت‌های آینده، خسارت‌های جبران‌ناپذیری به روند توسعه کشور وارد می‌کند که البته تامین این خسارت‌ها از محل درآمدهای نفتی، اجازه نمی‌دهد عمق و ابعاد این خسارت‌ها روشن گردد. اگر بپذیریم که کشوری مثل ایران که برای خود اصول و مبانی ثابتی دارد، با روشن‌شدن نوع امکانات و توانمندی‌های خود، باید برنامه‌های بلندمدت و نسبتاً ثابتی را پی‌گیری نماید و نمی‌تواند و نباید در هر دوره‌ای، سیاست‌ها و راهبردهای حاکم بر برنامه‌های توسعه خود را تغییر دهد، بخشی از این معضلات برمی‌گردد به بیان کلی مفاهیم در حوزه مسائل فرهنگی و اجتماعی، که امید است با تدوین «پیوست‌های فرهنگی» برای تمامی فعالیت‌های عمده کشور تا اندازه زیادی ثبات به برنامه‌های توسعه بازگردانده شود و خسارت‌های ناشی از جابجائی مدیران و کارشناسان ارشد کاهش یابد.۶ـ۲ـ عدم وجود انسجام تصمیم‌گیری برای شکل‌گیری پایه‌های تمدن جدید ایرانی و اسلامیوقتی انتظار داریم با گذشت چند دهه از عمر نظام مقدس جمهوری اسلامی، آثار شکل‌گیری تمدنی تازه را مشاهده کنیم، لازمه آن،

حضور جهان‌بینی و اندیشه ناب اسلامی در تمامی نمادهای کلامی، ارتباطی، معماری، شهرسازی و ساختارها و سازمان‌های اداره‌کننده یک جامعه است، به ترتیبی که وقتی یک فرد خارجی وارد جامعه ما می‌شود، این تفاوت برای او مشهود بوده و احساس نماید در بطن این جامعه، شکل متعادل و زیبائی از یک حیات متفاوت در حال شکل‌گیری است. پیش‌نیاز تحقق این امر، ایجاد یک فرهنگ منسجم اسلامی است، تا بتدریج آثار این فرهنگ در سازوکارهای ظاهری جامعه، تجلی پیدا کند.در حال حاضر سرعت تغییرات در جامعه ما، موجب گردیده است که در بسیاری از موارد از جمله فرهنگ تغذیه، لباس‌پوشیدن، معماری، شهرسازی ، زبان و ادبیات و نوع سازماندهی امور اجتماعی، مجموعه نامتعادل و بعضاً متضادی از انواع فرهنگ‌ها را مشاهده نمائیم و علاوه بر احساس بی‌هویتی در نسل جدید، روحیه یاس و ناامیدی و باری بهرجهت، در بخش‌هائی از افراد جامعه ظاهر شود، ایجاد یک سازوکار منسجم مدیریت شده برای سیاست‌گذاری در نحوه تدوین «پیوست فرهنگی» طرح‌ها و پروژه‌ها، می‌تواند در یک روند تدریجی بسیاری از این نابسامانی ها را حل‌و فصل نماید و بستر جامعه را برای ایجاد زیرساخت‌های تمدنی جدید، مبتنی بر اصول و اندیشه اسلامی همراه با بهره‌گیری از علوم و فن‌آوری‌های جدید فراهم سازد.۷ـ۲ـ شناخت عالمانه موانع فرهنگی توسعه بخش‌هاعلاوه بر آثار مثبت برشمرده شده برای «پیوست فرهنگی» برای رفع موانع اساسی پیشرفت و توسعه کشور و آثاری که در راستای احیا و تقویت فرهنگ اسلامی بوجود می‌آورد، نتایج دیگری از فرایند تهیه پیوست‌های فرهنگی انتظار می‌رود و آن شناخت و اصلاح موانع فرهنگی فراراه توسعه و افزایش اثربخشی همه فعالیت‌های اقتصادی سیاسی و اجتماعی است که بدلیل وجود درآمدهای نفتی در بسیاری از موارد ناشناخته مانده است.۸ـ۲ـ ضرورت تسریع در مهندسی فرهنگی جامعهدر کنار نقشی که جریان تدوین پیوست فرهنگی برای رفع این‌گونه نارسائی‌های زیربنائی می تواند ایفا نماید، بحث پیوست فرهنگی، اگر بدرستی شناخته و سازماندهی شود، همچون اصلاح اقتصاد خرد زیربنای اصلاح اقتصاد کلان جامعه است و می‌تواند در روند عملیاتی‌شدن «مهندسی فرهنگی» جامعه تسریع نماید و جریان تنظیم داده و ستاده از کل به جزء و از جزء به کل را سامان بخشد و زمینه‌ساز ایجاد یک انسجام و تعادل در همه ابعاد تحولات کشور گردد، چرا که فشرده‌ترین تعریف برای مهندسی فرهنگی عبارت است از: هماهنگ کردن بازخوردهای فرهنگی کلیه فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی، قضائی، انتظامی، اداری و غیره با اهداف فرهنگی کلان جامعه است و این معنا جز با پیش‌بینی «پیوست فرهنگی» برای کلیه تصمیمات مهم کشور عملی نخواهد شد.و از همین رهگذر است که بخش زیادی از هزینه‌های مراحل مطالعاتی و فعالیت‌های اجرایی که بر مبنای پیوست فرهنگی پس از مطالعه و تدوین انجام می‌شود بازگشت اقتصادی پیدا می‌کند و بخشی از آن بصورت غیرمستقیم در اقتصاد ملی ظاهر می‌گردد و می‌توان با منطق اقتصادی، یارانه‌های مورد نیاز برای تحقق این امر را توجیه نمود، ضمن اینکه اگر این اتفاق هم حاصل نشود، نفس رسالت حکومت مبتنی بر اصول و مبانی دینی ایجاب می‌کند، بخشی از بیت‌المال را برای تحقق آرمان‌های اعتقادی جامعه هزینه نمایند.۹ـ۲ـ تقاضا آفرینی برای نهضت نرم‌افزاری و کرسی‌های نظریه پردازی ضرورت نظریه‌پردازی برای یک جامعه، وقتی معنا پیدا می‌کند، که نخبگان و دانشمندان یک جامعه باور داشته باشند، بسیاری از نظریات حاکم بر علوم انسانی غرب، نمی‌تواند راهگشای حل مسائل جامعه ما باشد، این اتفاق وقتی حادث می‌شود که سه مجموعه، حوزه، دانشگاه و اجرا که در حال حاضر بسیار دور از هم به فعالیت مشغولند، با تقاضا و سؤالات جدی مدیران اجرایی با هم پیوند بخورند، به نظر می‌رسد در صورت شناخت صحیح ابعاد پیوست فرهنگی برای تصمیمات مهم در عرصه اجرا، این ارتباطات براساس نیازهای واقعی جامعه تحول پیدا کند.۱ـ مقام معظم رهبری خطاب به اعضای شورای انقلاب فرهنگی ۱۳۸۳: امروز وسائل ارتباطی بسیار پیشرفته‌ای که وجود دارد، مثل جریان‌های متعددی که به دریا می‌ریزند، دارند چیزهایی را به درون جامعه ما منتقل می‌کنند کتاب، مجله، روزنامه، کالاها و ابزارهای صنعتی می‌آید و هرکدام حامل فرهنگی هستند، مصنوعات موجود دنیا هرکدام با خود بخشی از فرهنگ را وارد کشور می‌کنند.۱ـ مقام معظم رهبری خطاب به اعضای شورایعالی انقلاب فرهنگی ۱۳۸۲: در نظام اسلامی و برمبنای تفکر اسلامی، قدرت و ثروت مقدمه است برای این که

انسان‌ها از لحاظ فکر، اخلاق، فضایل و علم تعالی پیدا کنند و پیش بروند.۱ـ مقام معظم رهبری خطاب به شورایعالی انقلاب فرهنگی (۱۳۸۲): حق بزرگی است که مردم برگردن حکومت دارند، حق رشد فضیلت‌ها و پیشرفت در زمینه معنویات: این حق را باید حکومت ایفاا کند، این مطلب مهمی است که باید برایش برنامه‌ریزی و فکر شود.۱ـ مقام معظم رهبری ۱۳۸۲: یکی همین مسأله‌ی فرهنگ به معنای خاص یعنی اخلاق، رفتار، فضائل، معنویات و عقاید در جامعه است که بایستی پالایش و رشد پیدا کند .... این را واقعاً باید سنجید و براساس آن پیش رفت.

http://farhangi۸۴.blogfa.com/post-۸۰۰.aspx

تحلیل روشها و شاخصهای ارزیابی فرهنگ

,

هنر و ارتباطات درکشورهای های مختلف جهان

پیشگفتار: ارزیابی فرهنگ, هنر و ارتباطات فرآیندی نوین و رو به توسعه در سطح بین المللی و ضرورتی مبرم در سطح ملی است.هیئت نظارت و ارزیابی فرهنگی از سوی مجلس شورای عالی انقلاب فرهنگی, موظف است که این امر را انجام دهد, و این ارزیابی با استفاده از شاخصهایی انجام می گردد. هیئت نظارت و ارزیابی فرهنگی و علمی, پژوهشی را به نام تحلیل روشها و شاخصهای ارزیابی فرهنگ انجام داده است که چکیده جامع آن در این جا آمده است. در این پژوهش از حوزه های فرهنگی جهان, کشورهایی انتخاب شده و شاخصهای فرهنگی آنها به تصویر کشیده شده است.مقدمه : توسعه فرهنگی یکی از ابعاد مهم توسعه است و توسعه در سایر ابعاد وابسته به آن می باشد. توسعه فرهنگی و تحقق اهداف و سیاستهای کلان فرهنگی کشور, مستلزم ارزیابی و سنجش فعالیتهای فرهنگی و عملکرد سازمانها و نهادها از طرف دیگر است . همچنین این مهم از طریق یکپارچه سازی, هماهنگی و هدایت اقدامات, فعالیتها و برنامه ها ی کلیه نهادها و مراکز دست اندر کار اعم از دولتی, خصوصی, عمومی در راستای اهداف و سیاستهای فرهنگی کشور میسر خواهد بود. ارزیابی فرهنگ و تحولات فرهنگی با بکار گیری شاخصهای مناسب امکان پذیر است.در تعاریف فرهنگ, جوانب یا ابعاد مختلفی قابل طبقه بندی است:۱- ارزشی, دانشی ۲- هنری, عرفانی, علمی, تکنولوژیکی ۳- فکری, ارزشی, هنجاری پارادایمهای مطالعه و بررسی فرهنگ :الف- پوزیتیویستی (مثبت گرا):مولفه ها :۱- مجموعه مظاهر فرهنگی و جلوه ها ۲- جزئی نگر, کمیت گرا, متکی بر داده های حسی۳- عینیت گرا و توجه به ظاهر اشیاء ۴- تاکید بر وحدت علوم و تاسی از متدولوژی ۵- شناخت گراتکنیکهای مورد استفاده :۱- پیمایش اجتماعی ۲- مصاحبه ساخت یافته ۳- بررسی افکار عمومی۴- تحلیل محتوا, تکنیکهای آماری, تحلیل داده هاب- تفسیری :مولفه ها :۱- تاکید بر نقش زمان, فهم, تفسیر ۲- تاکید بر معنا, انگیزه و دلیل برای فهم و تفسیر دنیای اجتماعی ۳- تاکید بر متدولوژی کیفیتکنیکهای مورد استفاده:مشاهده توام با مشارکت, تحقیق های میدانی و تحلیل محاورات و مطالعه نوارهای ویدئویی رفتاری یا دفترچه خاطرات به عنوان ارتباطات غیر کلامیج- انتقادی :مولفه ها :سعی در تلفیق دو پارادایم با یکدیگر و هم توجه به علتهای اجتماعی وهم به معانی و فهم افراد از موضوعات دارد.تکنیکهای مورد استفاده :شناخت اسطوره ها و حقایق پنهان فرهنگ و شناخت هویت شئ از طریق تبار شناسیحوزه های فرهنگی جهان امروز :جتیس فلمن (۱۹۸۸) با توجه به عواملی مانند موقعیت جغرافیایی, نژاد, دین, مذهب و برخی دیگر از خصوصیات فرهنگی جهان امروز را به ده حوزه کلان به شرح زیر تفکیک و طبقه بندی کرده است:۱- حوزه فرهنگی اسلامی : شامل کشورهای خاور میانه, آفریقای شمالی و بخشی از صحرای آفریقا و قسمتی از آسیای میانه است. کشورهای مسلمان آسیای جنوب شرقی با توجه به موقعیت جغرافیایی, نژاد و ... خارج از این حوزه می باشند.۲- حوزه فرهنگی اروپایی : شامل اروپای شمالی, غربی, جنوبی, مرکزی, بخشی از اروپای شرقی و گروئنلند است. ۳-

حوزه فرهنگی روسی- اسلاو :که شامل کشورهای روسیه, اوکراین و بخشی از کشورهای اروپای شرقی و جنوب شرقی است. ۴- حوزه فرهنگی آمریکای شمالی : شامل کانادا و ایالات متحده آمریکاست.۵- حوزه فرهنگی آمریکای لاـ تین : شامل کشورهای آمریکای مرکزی و جنوبی است.۶- حوزه فرهنگی چینی- ژاپنی : بیشتر شامل کشورهای چین, ژاپن, کره شمالی و جنوبی است.۷- حوزه فرهنگی آفریقای سیاه : شامل کشورهای جنوب و مرکز آفریقاست.۸- حوزه فرهنگی هندی : شامل شبه قاره هند (کشورهای هند, بنگلادش و بخشی از پاکستان) است.۹- حوزه فرهنگی آسیای جنوب شرقی : شامل کشورهای اندونزی- مالزی- برونئی- سنگاپور- ویتنام- کامبوج وبرمه است.۱۰- حوزه فرهنگی استرالیایی- اروپایی : شامل کشورهای استرالیا و زلاند نو است.شاخصهای فرهنگی :در لغت وسیله مشخص کردن هر موضوع را شاخص آن موضوع می گویند. شاخصها معیارهایی هستند که بوسیله آن می توان کمیت, کیفیت و یا ثبوت یک موضوع را اندازه گیری نمود.طبقه بندی شا خصها از لحاظ سطح : ۱- شاخصهای خرد ۲- شاخصهای کلانطبقه بندی شاخصها از لحاظ ارتباط با موضوع : ۱- شاخصهای مستقیم ۲- شاخصهای غیر مستقیمدسته بندی شاخصهای فرهنگی از لحاظ نظری, توسط گزاویه دوپویی : ۵ دسته کلی۱- شاخصهای وضعی ۲- شاخصهای وسایل ۳- شاخصهای نتایج ۴- شاخصهای کارآیی درونی۵- شاخصهای کارآیی بیرونی- در واقع اگر واقعیت بیرونی قابل تجربه ما به ازای ذهنی قابل تبدیل به کمیت باشد و با آن بتوان کاهش و افزایش کمیت پدیده را در طول زمان سنجید, در این حالت از وسیله اندازه گیری به عنوان شاخص یاد می شود. بهرحال شاخص سازی یک فعالیت ذهنی است تا تجربی که در آن یک سازه نظری با یک واقعیت تجربی و با حالتهای آن در تناظر قرار داده می شود و قاعده این تناظر جوهر شاخص یا ابزار اندازه گیری است.سابقه تدوین شاخص های فرهنگی بسیار کم است و کار بر روی آنها هنوز در مراحل ابتدایی است.در سطح جهانی اولین بار یونسکو در سال ۱۹۸۸ بطور منسجم با تهیه گزارش جهانی فرهنگ به ارائه شاخصهای فرهنگی کشورهای جهان همراه با داده های مربوط به آن پرداخت و هنوز هم بحث های زیادی در باره ماهیت, حدود, ابعاد این شاخص ها مطرح است.منابع استخراج شاخصهای فرهنگی : برای تدوین شاخصهای فرهنگی به منظور ارزیابی وضع فرهنگ, هنر, ارتباطات منابع مختلفی وجود دارد از جمله :۱- قانون اساسی, بیانیه های احزاب سیاسی, اعلامیه ها, سخنرانی های رهبران سیاسی و اسناد تصویب شده که در آنها شرایط مطلوب زندگی و رسیدن به این شرایط نوین مطرح می شود.۲- برنامه ها و طرحهای توسعه. ۳- ادراک مردم و گروههای مورد مطالعه که متاثر از برنامه های فرهنگی هستند.۴- مسائل و مشکلات و نیازهای اساسی مردم.۵- کم و کیف وظایف و فعالیت دستگاهها و نهادهای مسئول در بخش فرهنگ, هنر وارتباطات.برای سنجش یک فعالیت فرهنگی می توان شاخصهای مختلفی را در نظر گرفت. انواع شاخصهای مستقیم وغیر مستقیم در قالب زیر کاربرد دارند :۱- شاخصهای مالی : میزان بودجه را برای امور فرهنگی بیان می کند .۲- شاخصهای ساختی : بیانگر ساختار نیروی انسانی , توزیع امکانات آموزشی , تحقیقی در یک بخش فرهنگی است.۳- شاخصهای جمعیتی : سنجش استفاده از امکانات توسط جمعیت یک جامعه و یا توزیع امکانات نسبت به جمعیت را در نظر دارد.۴- شاخصهای بازدهی : برای اندازه گیری اثر بخشی و بازدهی یک فعالیت یا برنامه فرهنگی. اهداف و کارکردهای شاخصهای فرهنگی رفاه و توسعه :۱- اهداف توصیفی : این شاخصها صرفا اطلاعاتی در باره جامعه مورد مطالعه ارائه می کنند که می تواند جالب باشد, اگرچه فرهنگ جوامع از دیدگاه هنجاری ارزیابی نمی گردد.۲- اهداف سنجشی : از هنجارهای صریح یا ضمنی استفاده می شود. مک کینلی (۱۹۸۸یونسکو) اساسا به شاخصهایی توجه دارد که بر هنجارهای اخلاقی پذیرفته شده جهانی استوار است. سن (یونسکو ۱۹۸۸) بر تواناییها تاکید دارد که به افراد کمک می کند تا هدفهای متفاوتی را دنبال کنند و کارکردهای متنوعی داشته باشند. وی با توجه به اهمیت توانایی افراد مسئله حقوق بشر را نیز مد نظر قرار می دهد.شاخصهای فرهنگی رفاه و توسعه انسانی : ۱- شاخصهای آزادی فرهنگی : حقوق زبانی اقلیتها, حقوق فردی مثل آزادی بیانبرای معرفی این حقوق از شاخصهای کیفی استفاده می شود که مهمترین

شاخصهای آزادی فرهنگی عبارتند از :امنیت شخصی – نبود تبعیض – آزادی اندیشه و بیان – حق تعیین سرنوشت خود. ۲- شاخصهای خلاقیت : مهمترین شاخصهای خلاقیت عبارتند از : هزینه های فرآورده های فرهنگی و فعالیتهای فرهنگی – خلق فرآورده های جدید – تعداد افرادی که بطور مستقیم به فعالیت خلاق می پردازند.۳- شاخصهای گفتگوی فرهنگی : مهمترین آنها عبارتند از :سواد و دستاوردهای آموزشی – ابزار ارتباطات مانند روزنامه, تلفن, رسانه ها, امکانات پستی, دورنویس, اینترنت.۴- شاخصهای عملکردهای فکری و زیبایی شناختی :برای این عملکردها شاخصهای زیر را می توان در نظر گرفت :۱- شاخص آموزش ۲- شاخص پژوهش ۳- شاخص تولید موسیقی, تئاتر, تهیه فیلم و برنامه های تلوزیونی, نقاشیها ۴- شاخص انتشار کتابها, روزنامه و مجلات جدید ۵- شاخص مصرف کتاب, مجله, روزنامه۶- شاخص مصرف تولیدات موسیقی, تئاتر, فیلم, برنامه های تلوزیونی, نوارهای ویدئویی و موزه ها۵- شاخصهای فعالیت اجتماعی و سیاسی : تعدادی از شاخصهای کلیدی معرف فعالیتهای پایه :الف- خشونت ب- تبعیض ج- آزادی سیاسی بخصوص آزادی اندیشه و بیان و آزادی فعالیتهای سیاسی- به دلیل سیال بودن فرهنگ و حیطه معنوی آن, شاخص سازی فرهنگی محدودیتهایی دارد.- زمینه گسترده و پیچیده فرهنگ و امور فرهنگی و عدم تمایز مرزهای فرهنگی, ارزیابی فرهنگ را دشوار می کند.- مهمترین موانع ارزیابی و سنجش فرهنگ عبارتند از :فقدان داده های کامل و کافی – فقدان چهارچوبی واحد برای تعیین قلمرو فرهنگ و امور فرهنگی – دشواری و در مواردی غیر ممکن بودن ارزیابی ابعاد کیفی فرهنگ.ارزیابی فرهنگ : ارزیابی یعنی سنجش و داوری عملکرد برنامه ها و طرحهای با توجه به هدفها و ضوابط و استانداردهای از پیش تعیین شده و شناخت و تحلیل اثرات اقتصادی و اجتماعی اجرائی برنامه ها.ارزیابی : وسیله ای بررای سنجش کارائی برنامه ها و ارائه بازخوردی که برای تصمیم گیری موثر است.راهبردهای ارزیابی : ۴ گروه عمده مطرح است:۱- مدلهای علمی- تجربی : روشها و ارزشهای خود را از علم بویژه علوم اجتماعی اخذ می کند.۲- مدلهای سامانه ای مدیریت گرا : مدلهای PERT و CPM (مسیر بحرانی) از مهمترین آنهاست. و دو مدل مطرح شده دیگر UTOS و CIPP است.۳- مدلهای کیفی یا انسان شناختی : ارزش موضوعی تفسیر انسانی را در فرآیند ارزیابی مورد تاکید قرار می دهد.۴- مدلهای مشارکت گرا : اهمیت مشارکت را در ارزیابی یک برنامه مورد تاکید قرار می دهد.روشهای ارزیابی مسائل و فعالیتهای فرهنگی :۱- روش تحلیل هزینه و فایده : کلیه عناصر مالی را محاسبه کرده و تمامی اجزای طرح را بر حسب پول ارزیابی میکند. مستند سازی برنامه های بودجه ریزی در امور فرهنگی- ارائه تصویری منسجم و روشن از فعالیتهای فرهنگی, علمی شدن روش تصمیم گیری در امور فرهنگی, دوری گزیدن از کلی گویی و اصطلاحات صرفا کیفی- آسان سازی روش ارزیابی امور فرهنگی (به اصول نظری اقتصاد خرد استوار است) .۲- روش مطالعه اثرات فعالیتهای فرهنگی : توسعه فرهنگی را از دیدگاه اقتصاد کلان بررسی می کند و مبتی بر ضریب فزایندگی است و سهم ملموس فعالیتهای فرهنگی در اقتصاد مشخص می شود. یک روش شبه تحلیل هزینه و فایده تلقی می شود که در آن به فایده ها توجه می شود. در این روش به ارزیابی تاثیر یک یا چند فعالیت فرهنگی موجود در یک حوزه جغرافیایی پرداخته می شود.۳- روش تحلیل هزینه ها و کارایی : برای عقلانی کردن گزینه های بودجه ای کاربرد وسیع دارد. مجموعه ای از شاخصها که ترسیم بیلانی از نتایج یعنی سنجش کارایی طرح مورد نظر را ممکن می سازد.۴,۵- تحلیلهای چند معیاری و روش تحلیل پیوندهاسرمشقهای برنامه ریزی در زمینه فرهنگ :سرمشق معیارهای ارزیابی روش شناسی محدوده عمل روش عملآرمانشهر تعبیر ایدئولوژیک از برنامه ریزی بلند مدت فراگیر- همه گیر اقدام در سطح جامعه دین (عقل گرایی مبتنی بر ارزش) به عنوان یک کل کاملواقع گرا خواسته ها و تمایلات تحلیل هزینه و فایده گزینش تجربی مواضع آزمون و خطا و مردم برای عمل تجربه مداومراهبردی تمایلات و خواسته

های تحلیل سیستمی و اقدام در هر کجا که بهره گیری از اقشار مختلف ناسازگار نظریه پردازی تعاون نیروهای مختلف روابط قدرت اجازه دهدتوسعه گرا ارزشهای عمومی و گزینش در پرتو نظریه اولویت گروههای حساس مشاوره- گفتگو توسعه فرهنگی و والگو سازی فنی اجتماعی (جوانان- زنان) و سازگاری جمعی فرهنگ توسعهشاخصهای فرهنگی یونسکو : یونسکو در گزارش جهانی فرهنگ در سال ۱۹۹۸ و ۲۰۰۲ به ارائه شاخصهای فرهنگی کشورهای مختلف جهان همراه با داده های مربوط به آنها پرداخته است. البته این شاخصها به هیچ وجه بر ارزیابی جهانی فرهنگ تدوین نشده اند, زیرا فرهنگ جهان متنوع و پیچیده است. این شاخصها تنها جنبه هایی از فرهنگ جهانی را که به آسانی قابل تشخیص است, نشان می دهد.در گزارش سال ۱۹۹۸ یونسکو حدود ۱۲۵ شاخص معرفی شده که طبقات اصلی شاخصهای ارائه شده به شرح زیر می باشد : فعالیتهای فرهنگی :--- روزنامه- کتاب- کتابخانه --- موسیقی --- بایگانی و موزه ها --- رادیو, تلوزیون, سینما--- هنرهای نمایشی --- تعطیلات عمومی --- محوطه های میراث جهانی --- تجارت کالای فرهنگی--- جهانگردی بین المللی --- ارتباطات و فناوری جدید گرایشهای فرهنگی :--- کتاب, روزنامه ها و اوراق چاپی, رادیو و تلویزیون, سینما, ارتباط و سفر, مبادلات فرهنگی--- پذیرش کنوانسیونهای فرهنگی --- کنوانسیونهای حقوق بشر --- ترجمه و انتشار کتاب به زبانهای خارجی--- ترجمه از زبان اصلی --- نویسندگانی که آثارشان بیشتر ترجمه شده است -- محیط زیست --- کنوانسیونهای میراث فرهنگیشاخصهای فرهنگی در ایران :در گزارش سال ۱۳۷۸ این شاخصها در قالب طبقات اصلی ذیل طبقه بندی شده است.--- رادیو و تلویزیون --- سینما, عکس, ویدئو --- نمایش(تئاتر) --- موسیقی --- ادبیات --- معارف--- میراث فرهنگی --- ورزش --- گردشگری --- هنرهای تجسمی --- محیط زیست --- بودجه فرهنگی--- فعالیتهای فرهنگی خارج از کشورشاخصهای فرهنگ, هنر, ارتباطات در عمان (از حوزه اسلامی) :در این کشور حدود ۱۵۰ شاخص کلی و جزئی در این زمینه ارائه شده است که در ۸ طبقه اصلی :۱- کتاب و روزنامه و نشریات ۲- رادیو و تلویزیون و سینما ۳- میراث فرهنگی ۴- گردشگری ۵- مبادلات فرهنگی ۶- تجارت کالاهای فرهنگی ۷- پذیرش کنوانسیونهای فرهنگی ۸- ارتباطاتشاخصهای این کشور محدود بوده و معرف فرهنگ اسلامی نیست.کشور رومانی (از حوزه روسی- اسلاو) : ۱- کتاب و کتابخانه ۲- روزنامه و نشریات ۳- میراث فرهنگی ۴- حقوق فرهنگی ۵ - سینما و هنرهای نمایشی و موسیقی ۶- رادیو و تلویزیون ۷- تجارت و مبادله کالاهای فرهنگی۸- ورزش ۹- گردشگری ۱۰- ارتباطات کشور کانادا (از حوزه آمریکای شمالی) : شاخصهای این کشور بیشتر و متنوع تر و متفاوت است در ۹ طبقه اصلی :۱- انتشارات ۲- ضبط صدا ۳- پخش ۴- فیلم ویدئو ۵- موسسات میراث ۶- اینترنت ۷- ورزش و فعالیتهای فراقتی ۸- سفر ۹- سایر زمینه ها از ویژگیهای خاص شاخصهای کشور کانادا این است که در هر یک از بخشهای فرهنگی, هزینه ها, درآمدها و سود نهایی قبل از پرداخت مالیات محاسبه شده است و این موضوع نشاندهنده تجاری شدن فرهنگ است و به فرهنگ از بعد اقتصادی و تجاری توجه می شود. در کشور کانادا از روش تحلیل هزینه و فایده برای ارزیابی فرهنگ استفاده می گردد.کشور ژاپن (از حوزه چینی- ژاپنی) :در ۱۰ طبقه اصلی شامل :۱- کتاب و کتابخانه, روزنامه ها, نشریات ۲- رادیو و تلویزیون ۳- موسیقی ۴- سینما و هنرهای نمایشی۵- میراث فرهنگی ۶- حقوق فرهنگی ۷- گردشگری ۸- ورزش, فراغت و سرگرمی ۹- تجارت و مبادله کالاهای فرهنگی ۱۰- ارتباطاتکشور هلند (از حوزه اروپایی) : در ۹ طبقه شامل :۱- کتاب و کتابخانه و نشریات ادواری ۲- رادیو و تلویزیون و سینما ۳- میراث فرهنگی و طبیعی۴- هنر ۵- مسافرت و گردشگری ۶-

ورزش, فراغت و سرگرمی ۷- تجارت و مبادله کالاهای فرهنگی۸- کنوانسیونها و حقوق فرهنگی ۹- ارتباطاتکشور استرالیا (از حوزه استرالیایی – اروپایی) : در ۱۴ طبقه اصلی :۱- میراث فرهنگی وطبیعی ۲- موزه ها و موزه های هنر ۳- باغهای گیاه شناسی, پارکها و نمایشگاههای حیات وحش ۴- کتابخانه و آرشیوها ۵- موسیقی ۶- هنر های نمایشی ۷- فیلم و ویدئو ۸- چند رسانه ای و ارتباطات ۱۰- اشتغال و مشارکت در فعالیتهای فرهنگی ۱۱- اعتبارات دولتی در زمینه فرهنگ ۱۲- گردشگری۱۳- حقوق فرهنگی ۱۴- تجارت و مبادله کالاهای فرهنگی (نگرش تجاری به مقوله فرهنگ دارند)کشور سنگاپور (از حوزه آسیای جنوب شرقی) : در ۸ طبقه اصلی :۱- کتاب وکتابخانه ۲- روزنامه و نشریات ادواری ۳- گردشگری ۴- ارتباطات ۵- سینما و هنرهای نمایشی و موسیقی و سایر امور هنری ۶- مبادلات فرهنگی ۷- حقوق فرهنگی۸- کمکهای ویژه در زمینه فرهنگ و هنر کشور آفریقای جنوبی (از حوزه آفریقای سیاه) : طبق سالنامه آفریقای جنوبی در سال ۲۰۰۱ :۱- فرهنگ و هنر ۲- گردشگری ۳- تفریح و ورزش ۴- ارتباطاتکشور هند (از حوزه هندی) : در ۲۰ طبقه به شرح ذیل :مقدمه- مرور کلی- بخش فرهنگ- باستان شناسی- موزه ها- موسسات مردم شناسی- آرشیوها و کتابخانه های آرشیوی, کتابخانه ها- موسسات بودایی و مطالعات ثبت- آکادمی ها و مدرسه ملی نمایش- اعتبارات ویژه در بخش فرهنگ- بهبود و ارتقائ هنر و فرهنگ- یادواره ها و یادبودها- یادبودهای سالیانه وسده ها- جشنواره هند- مرکز ملی هنرایندیرا گاندی- اعتبارات ملی در زمینه هنر- آموزش- نو آوریها در ایالات شمال شرقی- فعالیتهای حراستی و حفاظتی .کشور برزیل (از حوزه آمریکای لاتین) : در ۷ طبقه اصلی :۱- کتاب و کتابخانه, روزنامه ها و نشریات ۲- رادیو و تلویزیون ۳- فیلم, سینما, موسیقی ۴- گردشگری و میراث فرهنگی ۵- ارتباطات ۶- تجارت و مبادله کالاهای فرهنگی ۷- حقوق فرهنگینتیجه گیری :در کشورهای مختلف جهان اقدامات چندانی در خصوص تدوین شاخصهای فرهنگی و ارزیابی آنها انجام نشده است. نگرش خاص و محدود به مقوله فرهنگ وجود دارد. این شاخصها تنها با یکی از کاربردهای ۱۴ گانه فرهنگ از نظر ریموند و ویلیامز انطباق دارد. (آثار و فعالیتهای فکری و بویژه هنری شامل شعر و ادبیات و هنر های مختلف). در واقع متناسب با سایر ابعاد فرهنگ اقدامات چندانی برای شاخص سازی و ارزیابی فرهنگ بعمل نیامده. شاخصهای ارائه شده به گونه ای نیستند که بتوانند منعکس کننده خصوصیات حوزه فرهنگ مربوط به خود باشند. شاخصهای فرهنگ و هنر در کشورهای مورد بررسی بیشتر با سر مشق واقع گرا در زمینه فرهنگ منطبق است که معیارهای ارزیابی به خواسته ها و تمایلات مردم و روش شناسی آن, تحلیل هزینه و فایده است. هنجارهای فرهنگی در این کشورها از نوع رایج و آماری است در حالیکه در کشور ما, هنجارهای مطلوب و آرمانی اخذ شده از اسلام مورد نظر است. این شاخصها برای ارزیابی فرهنگ کشور لازم ولی نا کافی است. علاوه بر این شاخصها باید به حوزه های دیگر فرهنگ از جمله حوزه فرهنگ دینی, گرایشها, ارزشها, رفتارها, اعتقادات و باورها توجه کرد.کاربردهای ۱۴ گانه فرهنگ ریموند و ویلیامز :۱- فرآیند کلی رشد فکری, هنری, زیبایی شناختی که در آن کل فلسفه و اندیشه و هنر و خلاقیت یک عصر یا کشورمی گنجد.۲- آثار و فعالیتهای فکری و بویژه هنری که بیشتر شامل شعر و ادبیات و هنرهای مختلف می باشد.۳- سیستم نشانه هایی که از طریق آن نوعی نظم اجتماعی تجربه و جستجو می شود.

اصول سیاست فرهنگی ایران

، ۰۷:۰۱ اصول سیاست فرهنگی جمهوری‌اسلامی‌ایران مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی پیشگفتار: مفهوم سیاست فرهنگی از جمله مفاهیم تازه‌ای است که از حدود چهار دهه قبل در کشورهای جهان مورد توجه قرار گرفته است نگاه به فرهنگ بعنوان یکی از زمینه‌های اصلی توسعه و امکان مدیریت فرهنگی برای تغییر در عناصر فرهنگی و دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده و توجه به

نقش دولت‌ها در برنامه ریزی فرهنگی بستر مناسبی برای شکل گیری مفهوم سیاست فرهنگی بوجود آورده است سیاست فرهنگی نوعی توافق رسمی و اتفاق نظر مسؤلان و متصدیان امور در تشخیص تعیین و تدوین مهمترین اصول و اولویت‌های لازم و ضروری در فعالیت فرهنگی می‌باشد و راهنما و دستورالعملی برای مدیران فرهنگی خواهد بود. یکی از برجسته‌ترین فعالیت‌های شورای فرهنگ عمومی و شورای عالی انقلاب فرهنگی در طول سالهای گذشته تهیه و تنظیم اصول سیاست فرهنگی جمهوری اسلامی در مجموعه‌ای شامل اهداف مبانی اصول و اولویت‌ها است که در جلسات متعدد با حضور اندیشمندان مسئولین دست اندرکاران و کارشناسان فرهنگی مورد بحث و بررسی و تنظیم قرار گرفته است مجموعه حاضر «اصول سیاست فرهنگی جمهوری اسلامی ایران است که توسط دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی به زبانهای عربی و انگلیسی ترجمه شده است بدون تردید کارآیی سیاست فرهنگی هنگامی است که به زبان برنامه و در قالب برنامه‌های فرهنگی به اهداف میانی کمی و خط مشی‌های اجرایی تبدیل شود. امید است این مجموعه ارزشمند سرلوحه برنامه‌ریزی و فعالیت‌های فرهنگی قرار گیرد و در مسیر تحقق سیاست‌ها ارتقاء و تعمیق یابد.احمد مسجدجامعی‌دبیر شورای فرهنگ عمومی‌مقدمه‌پدیدآورنده و حافظ فرهنگ بشری مردم‌اند. اما این نقش اساسی گاه می‌تواند حرکات نامنظم ناهماهنگ و پراکنده و گاه کاملاً منظم منسجم برنامه‌ریزی شده و هدایت یافته باشد.در طول تاریخ بشری هر گاه دولتها و سازمانهای رسمی از مسیر فرهنگی مردم جدا افتاده و برای خویش سیر و سیاستی دیگر اعم از غیر مردمی و ضد مردم داشته‌اند به خصوص هر گاه مردم به دلایل متعدد جغرافیایی اقتصادی سیاسی روحی و نظایر آن از تشکل و تعامل فرهنگی دور و پراکنده شده‌اند، فرهنگ لاجرم سیلان و جریان مطلوب و کمال یافته خویش را کم و بیش از دست داده و چه بسا به انقطاع و گسیختگی مبتلا شده است در این صورت انسان نتوانسته است از بار فرهنگی و بنیه عقلانی خویش در هیأت اجتماع و به نحوی که مقتضای روح جمعی است حداکثر بهره‌برداری را به عمل آورد و در استحصال و استخراج‌ذخایروجوددرحداعلا،توفیق یابد. ظهورانسان در هیأت‌وحیثیت‌جمعی خویش‌به‌قدری‌مهم‌ومؤثراست که‌امام‌خمینی‌رضوان‌اللهعلیه‌دراین‌باب‌می‌فرمایند:«اگر انسانها در کلمه مبارکه‌الله مجتمع شدند و همه بتها را شکستند به همه مقصدهای عالی می‌رسند ... ما تجربه کرده‌ایم .. که آن وقت که توجه به خدای تبارک و تعالی مجتمعاً نداشتیم ولو یکی یکی هم داشتیم نتوانستیم کاری انجام بدهیم ..»در جهان امروز که نقش و نیروی اجتماعی فرهنگ نسبت به گذشته به مراتب افزونتر شده است ضرورت هماهنگی و همسویی صاحب نظران و کارشناسان و برنامه‌ریزان هر کشور با نیازهای فرهنگی جامعه نیز بیشتر احساس می‌شود. جامعه رشید جامعه‌ای است که بتواند نیازهای فرهنگی خویش را در رهگذر حیات و حرکت اجتماعی بازشناخته از تظاهرات و تمایلات کاذب یا گذرا تفکیک کند و قدرت پاسخگویی به این نیازها و بهره گیری از آنها را در جهت رشد و کمال معنوی و مادی دارا باشد. شرط لازم برای تحقق چنین مطلوبی آن است که در هر کشور زمامداران اصول گرا و واقع‌نگر بتوانند به منظور همراهی با جریان عظیم و عمیق و اصیل فرهنگ در جامعه حداکثر بهره گیری از دریای لایزال اراده و ایمان معنوی و الهی مردم به طور هماهنگ و همسو سیاستگذاری و برنامه‌ریزی کرده اهم محورهای لازم برای این حرکت را تشخیص داده و تعیین کنند.سیاست فرهنگی دراین جهت و در این مسیر است که تدوین می‌شود. سیاست فرهنگی در حقیقت همان توافق رسمی واتفاق نظر مسؤولان و متصدیان امور در تشخیص تدوین و تعیین مهمترین اصول و اولویتهای لازم‌الرعایه در حرکت فرهنگی است سیاست فرهنگی را می‌توان اصول راهنمای کارگزاران فرهنگی و مجموعه علایم و نشانه‌هایی دانست که مسیر حرکت را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، نوعی دستورالعمل فرهنگی است که روشنگر حرکت است بسیاری از نقاط کور و نکات مهم اما مبهم به مصداق اینکه گفته‌اند «خود، راه بگویدت که چون باید رفت در حین حرکت و در اثنای کسب تجربه است که روشن خواهد شد. بنابراین سیاست فرهنگی در همه موارد لزوماً گویای نکات بدیع و بی‌سابقه و غیرمکشوفه نیست معاهده‌ای است که سلسله‌ای از اولویتها و اصول و فروع یک حرکت فرهنگی را «رسمیت می‌دهدو همفکری و هم جهتی را با همکاری و هماهنگی توأم می‌کند.میثاقی است ملهم از آرمانها و اعتقادات ناظر بر تجربه‌ها و واقعیات محدود به

ظرفیتها و امکانات توجه به آینده و اهداف بعید و قریب که به هر حال در ظل و ذیل قانون اساسی قرار گرفته است مسؤولان متصدیان و همه مراجع ومراکز فرهنگی وابسته به دولت و نظام جمهوری اسلامی ایران مجریان و مخاطبین سیاست فرهنگی کشور دردرجه اول‌اند. سایر افراد و جمعیتها نیز لازم است با درجات و نسبتهای مختلفی که دارند و این امر از شأن اجتماعی و نیز نوع و نحوهٔ فعالیت فرهنگی آنها ناشی می‌شود به تناسب مورد،باموادومفاداین‌سیاست‌فرهنگی‌برخورداشته‌ونقض‌کنندهٔآن نباشند.توجه به نکات ذیل در خصوص سیاست فرهنگی کشور ضروری است - سیاست فرهنگی سیاست انقلاب اسلامی است انقلاب اسلامی بدین معناست که فرهنگ اسلامی در کلیه شؤون فردی و اجتماعی کشور اصل و پایه و مبنا قرار گرفته است بنابراین نباید فراموش کرد که انقلاب اسلامی حقیقتاً انقلاب فرهنگی است و اگر نگوییم همه اختیارات و امکانات قدر مسلم این است که می‌توانیم بگوییم بیشترین و مهمترین و عمده‌ترین تلاشها و توانمندیها باید برای تکامل و توسعه و تحرک فرهنگی در همه شؤون فردی و اجتماعی به بهترین نحو صرف شود. اگر در قول و قرار شفاهی و کتبی نود درصد راه‌حلها ودرمانها را فرهنگی دانسته و ده درصد آن را غیرفرهنگی بدانیم اما عملاً این نسبت را معکوس کرده ده درصد امکانات و تواناییها را به فرهنگ و نود درصد آن را به امور دیگر متوجه سازیم در چنین حالتی از سیاست فرهنگی چندان نصیبی نخواهیم برد. سیاست فرهنگی جمهوری اسلامی متخذ از جهان بینی و انسان شناسی اسلامی است و مبتنی بر مبانی و مفاهیمی از این قبیل است - حاکم بودن بینش توحیدی بر تمامی شؤون و عرصه‌های حیات فردی و اجتماعی و نقش و تأثیر بنیادی اعتقاد به اصول و فروع دیانت مانند وحی نبوت امامت عدالت معاد، تبری و تولی در جامعه اسلامی - جاودانگی وجود انسان و کرامت و شرافت ذاتی او به عنوان خلیفهٔالله و امانتدار خداوند، صاحب اراده و اختیار، دارای قدرت تعقل و انتخاب در جریان سرنوشت و نیز نقش عقل و تجربه در استمرار حرکت تکاملی وی - برخورداری انسان از فطرت الهی که ریشه و منشأ رشد و خیر و صلاح او است - همانندی و برابری انسانها در آفرینش و عدم تمایز بین رنگها و نژادها و صنوف دیگر انسانی و جهان شمول بودن پیام اسلام و دعوت انسانها به همکاری و تعاون همگانی در انجام کارهای نیک و انسانی .- سرشت مادی و معنوی بشرو قابلیت رشد و شکوفایی وی در همه وجوه و زمینه‌های فردی و اجتماعی مادی و معنوی جسمی و روحی عقلی و عاطفی و ملازمه این وجود با یکدیگر.- خیرخواهی کمال‌جویی آرمان‌خواهی ظرفیت علمی نامحدود و کشش فطری‌انسان‌به‌سوی‌علم‌ودانایی جمال و زیبایی تقدس و پرستش و خیر اخلاقی - زایندگی و قدرت ایمان در خلق ارزشهای معنوی و فضایل اخلاقی و ایجاد روحیه استقلال حریت عزت نفس و تحکیم مناسبات انسانی در جامعه - تربیت‌پذیری آدمی و به فعلیت درآمدن استعدادها و خلاقیتهای وی در طریق پی‌ریزی بنای جامعه‌ای موحد، عدالت خواه دانش طلب متکی بر جهاد و اجتهاد، متصف به اعتدال و واقع‌بینی و نیز بهره‌مند از مباحثات و مبادلات فکری نقادیها و تحقیقات علمی ، عبرت‌آموزیها و تجربه‌اندوزیهای تاریخی - اصالت ارزشهای معنوی و فضایل اخلاقی در جامعه اسلامی و جایگاه والای تقوی علم وجهاد در تعیین مرتبه کرامت و فضیلت انسانها.- تأثیرپذیری انسان از عوامل مثبت و منفی محیط اجتماعی و آفات و موانع فرهنگی آن و مسؤولیت نظام اسلامی در سالم‌سازی محیط تحقق قسط و عدل تأمین حق مشارکت مردم در همه امور با توجه به لزوم زدودن علل و عوامل زمینه‌ساز کفر و نفاق فقر و فساد، ظلم و استبداد، سلطه و استکبار.اندیشه‌ها و دیدگاهها و فتاوی حضرت امام‌خمینی (رضوان‌الله تعالی علیه به عنوان بهترین شاخص و معرف اسلام ناب محمدی ص و تمییز آن از انواع و اشکال مختلف اسلام نمایی در داخل و خارج کشور، بر سیاست فرهنگی نظام جمهوری اسلامی ایران حاکم است دایره معانی و مصادیق کلماتی که در متن مصوبه سیاست فرهنگی به کار رفته محدود به حدودی است که از مبانی اسلامی و دینی مجسم در خط فکری و فقهی امام و وصایای گرانقدر الهی سیاسی ایشان سرچشمه می‌گیرد. بنابراین اگر در سلسله کلمات و جملات این متن متشابهات و مبهماتی باشد، محکماتی نیز هست که ارجاع آن به این گره‌گشای مشکل خواهد بود.اندیشه‌ها و دیدگاههای امام در عرصه‌های عرفانی فرهنگی و هنری همانند عرصه‌های سیاسی اقتصادی و اجتماعی راهنما و راهگشاست و بر سیاست فرهنگی و هنری کشور پرتوافکن

خواهـد بود. آنچه امام درباره انواع موسیقی فیلم سریال ورزش و امور دیگری از این قبیل فرموده‌اند، تابلو راهنما است کلام و پیام آن بزرگ مرد در باب فکر و فرهنگ بر صحیفه دلها و کتیبه جانها نقش شده‌است «فرهنگ مبدأ همه خوشبختیها و بدبختیهای یک ملت است خروج از فرهنگ بدآموز غربی و نفوذ و جایگزین شدن فرهنگ آموزنده اسلامی ملی و انقلاب فرهنگی در تمام زمینه‌ها در سطح کشور آنچنان محتاج تلاش و کوشش است که برای تحقق آن سالیان دراز بایـد زحمت کشید «خطر تحجرگرایان و مقـدس نماهای احمق ...کم نیست در جمهوری اسلامی جز در مواردی که اسلام و حیثیت نظام در خطر باشد آن هم با تشخیص موضوع از طرف کارشناسان دانا هیچ کس نمی‌توانـد رأی خود را بر دیگری تحمیل کنـد «... ما اگر توانستیم نظامی بر پایه‌های نه شرقی و نه غربی واقعی و اسلام پاك منزه از ریا و خدعه و فریب را معرفی نماییم انقلاب پیروز شده است راه اصلاح یك مملکت فرهنگ آن مملکت است اصلاح بایـد از فرهنگ شروع شود. امیدواریم بشر به رشدی برسد که مسلسلها را به قلم تبدیل کند. آنقـدری که قلم و بیان در خدمت بشر بوده است مسلسلها نبوده‌انـد... اسلام هم که امر فرموده است جهاد بکننـد ... اساس بر این است که دفاع از حق بکننـد و حق را وعلم را جانشین مسلسل بکننـد. تبلیغات که همان شناساندن خوبیها و تشویق به انجام آن و ترسیم بدیها ونشان دادن راه گریز و منع از آن از اصول بسیار مهم اسلام عزیز است چهارچوب اسلام ناب محمدی (ص که در ترسیم قهر و خشم و کینه مقدس و انقلابی علیه سرمایه‌داری غرب و کمونیزم متجاوز شرق است و نیز راه مبارزه علیه ریا و حیله و خدعه رابه مردم و به خصوص جوانان سلحشورمان نشان دهید این مسأله که نظام در اهداف خود جدی است و در صورت به خطر افتادن ارزشهای اسلامی با هرکس در هر موقعیت قاطعانه برخورد می‌نمایـد بایـد به عنوان یک اصل خدشه‌ناپـذیر برای تمامی دست‌انـدرکاران و مردم تبلیغ گردد».- قـانون اساسی به عنوان مظهری دیگر از بینش فرهنگ اسلامی و جلوه‌ای دیگر از افکار و انـدیشه‌های امـام ورهبر، الهـام بخش و استحکام بخش سیاست فرهنگی است مفـاد قـانون اساسی خصوصاً آنچه در اصول دوم و همچنین هفتم تا سی‌ام در باب فرهنگ و لوازم اجتماعی و سیاسی آن آمده است و به عبارت دیگر رهنمودهایی که درباره مسایل و موضوعاتی از قبیل فضایل اخلاقی کرامت انسانی آزادی استقلال تجارب بشری تتبع و ابتکار، آگاهیهای عمومی مشارکت مردمی امر به معروف و نهی‌از منکر و نظایر آن ذکر شده‌است بر سیاست فرهنگی کشور حاکم بوده و خواهـد بود.- «سیاست فرهنگی به معنای عام و عرفی آن مجموعه‌ای از اهداف مبانی اصول اولویتها و خط مشی اجرایی را شامل می‌شود، هر چند به معنای خاص فقط قسمت اخیر را به ذهن متبادر می‌سازد.اهداف‌اهداف کلی فرهنگی در نظام جمهوری اسلامی و نیز اهدافی که غرض و غایت تدوین ایـن مجمـوعه را تحت عنـوان سـیاست فرهنگی می‌سـازد بـه شـرح ذیـل اسـت الـف - اهـداف فرهنگی جمهـوری اسلامی ۱)رشدوتعالی‌فرهنگ‌اسلامی‌انسانی‌وبسط‌پیام‌وفرهنگ‌انقلاب‌اسلامی‌در جامعه و جهان .۲) استقلال فرهنگی و زوال مظاهر منحط و مبانی نادرست فرهنگهای بیگانه و پیراسته شدن جامعه از آداب و رسوم منحرف و خرافات ۳) به کمال رسیدن قوای خلاقه و شایسته وجود آدمی در همه شؤون و به فعالیت درآمدن استعدادات خدادادہ و استحصال دفائن عقول و ذخایر وجودی انسان ۴) آراسته شدن به فضایل اخلاقی و صفات خدایی در مسیر وصول به مقام انسان متعالی ۵) تحقق کامل انقلاب فرهنگی درجهت استقرار ارزشهای مورد نظر اسلام و انقلاب اسلامی در زندگی جمعی و فردی و نگاهبانی از آنها و استمرار حرکت فرهنگی برای رسیدن به جامعه مطلوب ۶) درک مقتضیات و تحولات زمان و نقد و تنقیح دستاوردهای فرهنگی جوامع بشری و استفاده از نتایج قابل انطباق با اصول و ارزشهای اسلامی ب - اهداف سیاست فرهنگی۱) تعیین و تـدوین اصول راهنمـا و اولویتهای لازم‌الرعایه در حرکت فرهنگی کشور و رسمیت دادن به آن با الهام از آرمانها و اعتقادات با توجه به ظرفیتها و واقعیات و با بهره‌گیری از تجربیات داخلی و جهانی و امکانات و ابزارهای مختلف و مناسب ۲) ایجاد وحـدت رویه و هماهنگی فرهنگی در میان دستگاههای مختلف نظـام جمهوری اسلامی و بسیج امکانـات تلاشها و برنامه‌هـای فرهنگی در جهت پاسخگویی به نیازهای فرهنگی جامعه وهـدایت تلاشها و نیازهای موجود.۳) تکیه و تأکید بر آرمانها و ارزشهای معنوی و فرهنگ اسلامی و حفظ و ترویج فرهنگ بسیجی و تقویت

روحیه ایثار و فداکاری در راه ارزشهای مقدس اسلامی با توجه به لزوم درک مقتضیات و تحولات زمان و همچنین تقویت نقاط قوت و رفع نقاط ضعف و مهیا شدن برای مواجهه صحیح و همه جانبه با ضرورتها و تحولات ۴) تمهید و تدارک لازم در جهت همسویی و عدم مغایرت طرحها و برنامه‌های اقتصادی اجتماعی و غیرفرهنگی اما دارای نتایج فرهنگی با سیاست فرهنگی کشور.۵) تسهیل و تقویت امور برنامه‌ریزی نظارت وارزیابی فرهنگی درعین حمایت از تعدد، تنوع و آزادی فعالیتهای فرهنگی مردمی مبادله و مرابطه فرهنگی میان بخشهای دولتی و غیردولتی در جهت افزایش تحرک جهاد و اجتهاد فرهنگی ارتقاء دانش و آگاهی عمومی و اعتلای روحیه تتبع تحقیق و ابتکار.ج – اصول سیاست فرهنگی‌اصول سیاست فرهنگی کشور که راهنمای مسؤولان و مدیران و برنامه‌ریزان و کارگزاران فعالیتهای فرهنگی خواهد بود بدین شرح است ۱)بازشناسی و ارزیابی مواریث وسنن تاریخی و ملی در عرصه‌های مختلف دینی علمی ادبی و هنری و فرهنگ عمومی و نگاهبانی از مآثر و مواریث اسلامی و ملی و حفظ واحیاء دستاوردهای مثبت و ارزشمند تمدن اسلام در ایران ۲) شناخت جامع فرهنگ و مدنیت اسلام و ایران و ترویج اخلاق و معارف اسلامی و معرفی شخصیتها و عظمتهای تاریخ اسلام وایران ۳) ارتباط فعال با کشورها و ملتهاو تحکیم پیوند مودت وتقویت همبستگی با مسلمانان و ملل دیگر جهان ۴) شناخت فرهنگ و تجربه‌های بشری و استفاده از دستاوردهای علمی و فرهنگی جهانی با بهره‌گیری از کلیه روشها و ابزارهای مفید و مناسب ۵) تحکیم وحدت ملی و دینی با توجه به ویژگیهای قومی و مذهبی و تلاش در جهت حذف موانع وحدت ۶) تلاش مستمر در جهت رشد علمی فرهنگی و فنی جامعه و فراگیر شدن امر سوادو تعلیم وتربیت ۷) اهتمام به امر زبان و ادبیات فارسی و تقویت وترویج و گسترش آن ۸) بسط زمینه‌های لازم برای شکوفایی استعدادها و خلاقیتها و حمایت از ابتکارات و ابداعات ۹) پاسداری از حریت و امنیت انسان در عرصه‌های گوناگون فرهنگی سیاسی قضایی و اقتصادی ۱۰) فراهم ساختن شرایط و امکانات کافی برای مطالعه و تحقیق و بهره‌گیری از نتایج آن در همه زمینه‌ها.۱۱) تقویت تفکر و تعقل و قدرت نقادی و انتخاب در عرصه تلاقی و تعارض افکار.۱۲)مقابله با خرافات و موهومات جمودو تحجرفکری مقدس‌مآبی و ظاهرگرایی و مقابله با افراط در تجددطلبی و خودباختگی در برابر بیگانگان تحت شعار واقع‌گرایی ۱۳) ترویج روحیه قیام به قسط و عدالت اجتماعی ۱۴) ارزش دادن به کار و اهمیت بخشیدن به تلاش و کوشش در جهت استقلال و خوداتکایی در عین التزام به کفاف قناعت و مبارزه با روحیه اتراف اسراف و تبذیر.۱۵) پرورش روح و جسم با اهتمام همه جانبه به امر ورزش و تربیت بدنی به عنوان یک ضرورت مهم اجتماعی ۱۶) تقویت و احیاء و معرفی هنر اصیل و سازنده در تمامی عرصه‌ها و زمینه‌های سازگار با روح تعالیم اسلامی ۱۷) اهتمام و اقدام همه جانبه به منظور شناخت نیروها و نیازها ومقتضیات جسمی و روحی نسل جوان کشور و فراهم آوردن زمینه‌های مناسب و مساعد برای‌تکامل و تعالی شخصیت علمی و عقیدتی جوانان ومسؤولیت‌پذیری و حضور مستقیم‌ومشارکت‌هرچه‌بیشتر آنان در عرصه‌های‌مختلف‌حیات‌فردی و اجتماعی ۱۸) تقویت شخصیت و جایگاه واقعی زن مسلمان به عنوان مادر و ترویج وفراهم آوردن زمینه‌های لازم برای ایفای نقش و رسالت اساسی خود به عنوان «مربی نسل آینده و اهتمام به مشارکت فعال زنان در امور اجتماعی فرهنگی هنری و سیاسی و مبارزه با بینشها و اعتقادات نادرست دراین زمینه ۱۹) گسترش زمینه مشارکت و مباشرت مردم در امور فرهنگی هنری علمی و اجتماعی و همچنین حمایت از فعالیتها و اقدامات غیردولتی به منظور همگانی شدن فرهنگ و توسعه امور فرهنگی با نظارت دولت ۲۰) اتخاذ سیاستهای ایجابی و مثبت در امور فرهنگی هنری و اجتماعی و ایجاد مصونیت برای افراد و جامعه و اهتمام به جاذبه و رحمت و جامع‌نگری و دوراندیشی و شور و مشورت و پرهیز از خشونت و شتابزدگی و یکسونگری و استبداد رأی ۲۱) آموزش وتشویق تقویت روح اجتماعی و مقدم داشتن مصالح جمعی بر منافع فردی احترام گذاشتن به قانون و نظم عمومی به عنوان یک عادت و سنت اجتماعی و پیشقدم بودن دولت در دفاع از حرمت قانون و حقوق اشخاص ۲۲) تلاش برای شناخت و معرفی ارکان هویت اصیل دینی و ملی به منظور این هویت و همچنین به منظور استحکام و استمرار استقلال فرهنگی ۲۳) گسترش روحیه نقد و انتقادپذیری و حمایت از حقوق فردی و اجتماعی برای دعوت به

خیر و همگـانی شـدن امر به معروف و نهی از منکر بر مبنـای حکمت مـوعظه حسنه شـرح صـدر و جـدال به آنچه احسن است ۲۴) توسـعه و اعتلای تبلیغات فرهنگی و هنری به نحومناسب به منظور ترویج و تحکیم فضایل اخلاقی ۲۵) توجه به فرهنگ و هنر روستا به منظور بالا‌بردن سـطح فرهنگی در روسـتاها و همچنین تقویت خلاقیتهـای اصـیل و بـا ارزش روسـتایی و عشـایری د - منبهات در سیاست فرهنگی ۱) تلقی نـادرست از زهـد و ترک دنیـا به صورتی که مغـایر بـا تحرک و رشـد و آینـده‌نگری و پیشـرفت اجتمـاعی باشد.۲) بی‌اعتنایی به نظم عمومی و بدبینی تاریخی که نسبت به دولت وجود داشته است ۳) تصور مغایربودن شریعت اسلامی با هر گونه نوآوری و مباینت داشـتن تقوا و تعهـد با تخصـص ۴۲) مخفی شـدن فساد عقیـده و اخلاق ۵) گرایش به راه‌حلهای شـتابزده و خشونت‌آمیز در مورد مشـکلات اجتمـاعی و معضـلاتی که نیازمنـد به تحقیق و تـدبیر است ۶) تشـبث به شـرع برای فرار از قـانون و بالعکس ۷) توجیه تخلف از نظم اجتمـاعی به بهـانه عـدم سوءنیت ۸) خودداری از قدرشناسـی اجتمـاعی به بهانه پاداش اجتماعی و توقع ایثار.۹) عـدم توجه کـافی به مراتب خصایـل مختلف انسانهـا و خوب یا بـد دانسـتن آنان به‌طور مطلق ۱۰) عـدم توجه به نقش عوامل و مسایل اجتماعی سیاسـی اقتصادی و محیطی در اصـلاح جامعه و اکتفا کردن به وعظ ونصـیحت در هدایت و تربیت دینی و اجتماعی ۱۱) مـدون نبودن فلسـفه سیاسـی و نظریه مـدیریت در جـامعه بـا وجود مبـادی و مواد اولیه لازم در منابع فقه اسـلامی ۱۲) برداشت نادرست از بعضی مفاهیم دینی ۱۳) تحت الشـعاع قرار گرفتن حق در مقابل شخصیت ۱۴) رواج بعضی خرافات در پوشش سنن قومی یا عقاید دینی ۱۵) نقد ظاهری سـنتهای خودی با تمسک به ظواهر، سنتها و افکار بیگانه ۱۶) ریاکاری نفاق تملق و خطر گسترش آن به‌صورت اخلاق اجتماعی ۱۷) پرده‌دری حرمت‌شـکنی قانون‌شـکنی و جوسـازی به عنوان یـک وظیفه دینی یا حرکت انقلابی ۱۸) سوءظن به مردم و میـل به تجسـس در زنـدگی شخصـی آنـان و تفسیر نـادرست اعمـال آنهـا و متهم کردن آنـان ۱۹) بی‌اعتنـایی به امـور و ارزشـهای ملی در جـامعه و نیز بی‌حرمـتی به فرهنـگ و سـنن اقوام و ملـل دیگر.۲۰) نهی از منکر بـا توسـل به منکرات دیگر.۲۱) بی‌توجهی نسـبت به ارزشـهای معنوی مبانی و مواضع اصولی وغفلت از فریضه دینی - اجتماعی امر به معروف و نهی از منکر.۲۲) کـارخود را ملاـک خوب و بـد دانسـتن و قوانین را بنا بر رأی خود تفسیر و اجرا کردن ودر مقابل کسـی مسؤول نبودن ۲۳) غفلت از سوابق غربزدگی و ریشه‌هـای التقـاط و عـدم توجه کـافی به حل مسایل عصـر با رجوع به معارف دینی و مطرح نبودن شـیوه‌های درک و فهم فرهنگهـای دیگر و طرق ارتبـاط بـا آنهـا.۲۴) عوام زدگی و عوام فریـبی بـا تکیه بر باورهـا، عـادات و شیوه‌های نادرست رایج درجامعه به نام طرفداری از محروم یا دفاع از دیانت ۲۵) عدم اهتمام به تعاطی افکار و تبادل آراء و تمسک به روشـهای غیرمنطقی در برخـورد بـا افکـار دیگران و ترجیـح راه‌حلهـا و برخوردهـای سـلبی در مواردغیرضـروری ۲۶) بازخواست نکردن از کسانی که قوانین را بنا بر رأی خود تفسیرو اجرا می‌کنند.ه:خط مشی فرهنگی که به منظور اجرای اصول سیاست فرهنگی بـا عنـایت به فصول اهـداف مبـانی و منبهـات تنظیم شـده و نشان دهنـده «اولویتها و سیاسـتهای کلی ، «سیاسـتهای اجرایی و همچنین تعیین‌کننـده «مراکز نظـارت اجرا وهمـاهنگی می‌باشـد از ایـن قرار است اولویتهـا و سیاسـتهای کلی۱) اولـویت دادن به «کودکـان و نوجوانـان و جوانان در داخل کشور.۲) اولویت دادن به «کشورهـا و مجـامع اسـلامی و «ایرانیـان در خارج کشور.۳) اهتمـام بیشتر به «کشف استعدادها و خلاقیتهای فرهنگی و هنری ، و آموزش و تربیت نیروی انسانی ۴) حمایتهای معنوی ومادی از مراکز و فعالیتهای فرهنگی و هنری و تـأمین اجتمـاعی ازباب فرهنگ و هنر و تشویق آنان به آفرینشـها و ابـداعات فرهنگی و هنری ۵) اولویت دادن به اعتلای مقـام زنـان در سـطح کشور بـا توجه به مکانت والای زن و نقش اساسـی زن مسلمان در تحکیم مبانی خانواده و برنامه‌های اجتمـاعی فرهنگی علمی و هنری ۶) ایجـاد زمینه‌هـای منـاسب جهت بهره‌گیری مطلوب و متعادل فرهنگی وهنری از اوقات فراغت و تفریح ۷) افزایش ظرفیتهای مراکز فرهنگی با لحاظ نمودن رشد جمعیت کشور.۸) تشویق سرمایه‌گذاری و مشارکت مردم و هدایت انگیزه‌هـای معنـوی آنـان در جهـت تـأمین نیازهـای بخش فرهنـگ و هنرو ایجـاد تسـهیلات لاـزم در ایـن زمینـه و تضـمین حقـوق سرمایه‌گذاران ۹) کمک به تأمین مواد اولیه و تقویت صـنایع تولیـد مواد وملزومات فرهنگی و هنری ۱۰) سازماندهی بازار و ترویج

محصولات فرهنگی وهنری و اصلاح شبکه‌های توزیع ۱۱) توجه به بازسازی نوسازی تجهیز و توسعه ظرفیت تأسیسات و مراکز فرهنگی و هنری موجود و استفاده از تکنولوژی جدید وارتباط جمعی و بهره‌برداری حداکثر از آن ۱۲) تمرکز در سیاست‌گذاری ، عدم تمرکز در امور اجرایی و هماهنگی تشکیلات و فعالیتهای فرهنگی و هنری ۱۳) تقویت ظرفیتهای پژوهشی و نظام آماری و اطلاعاتی برای برنامه‌ریزی و ارزشیابی فعالیتهای فرهنگی ۱۴) سازماندهی و بهره‌برداری مطلوب از امکانات و تأسیسات فرهنگی وهنری‌نهادهای دولتی غیرفرهنگی و جلوگیری از دوباره‌کاریها در امور غیر ضروری ۱۵) تقویت ارتباط مناسب و مکمل میان بخش فرهنگی و بخش آموزش کشور، به ویژه در زمینه تربیت نیروی انسانی و گسترش فعالیتهای فرهنگی و هنری در مراکز آموزشی ۱۶) اختصاص دادن درآمدهای حاصل از خدمات و تولیدات فرهنگی و هنری و استفاده از آن دربازسازی و توسعه بخش فرهنگ و اطلاع رسانی ۱۷) آموزش مستمر نیروی انسانی و مدیران شاغل در بخش فرهنگ فرهنگ و هنر۱۸) تأسیس مجتمع‌های فرهنگی هنری سینمایی و شبکه‌های توزیع و فروش زنجیره‌ای در سراسر کشور به منظور عرضه سریع و ارزان محصولات و تولیدات فرهنگی و هنری ۱۹) ایجاد، تقویت و تجهیز کتابخانه‌های عمومی سالن‌های سینما، تالارهای نمایش نگارخانه‌ها، موزه‌های هنری‌به تناسب جمعیت ۲۰) تقویت و ایجاد مراکز و تأسیساتی مانند هنرستانها، فیلم‌خانه‌های ملی لابراتوار و مراکز سینمایی کشور، استودیوهای بزرگ ضبط موسیقی ایرانی شهرک سینمایی فرهنگستان علوم (گروه هنر) و شبکه سراسری خانه‌های فرهنگ وموزه ۲۱) هدایت و ترویج و آموزش عمومی هنر و ادبیات بویژه هنرهای سنتی ملی و اسلامی و برگزاری جشنواره‌ها و مسابقات منطقه‌ای و سراسری با اختصاص جوایز و پاداشهای مناسب ۲۲) کمک به افزایش تولید سینمایی و هنری و نیز نمایش فیلم و اجرای تئاتر در مراکز آموزشی کارگری و کارمندی به منظور همگانی کردن فرهنگ و استفاده از انواع آموزشهای تخصصی دولتی وآزاد.۲۳) کمک به ایجادکانونهای مخصوص نویسندگان و هنرمندان و مترجمان وروزنامه‌نگاران و خبرنگاران و تقویت جریانها و تشکلهای متعهد.۲۴) وضع مقررات لازم برای حمایت قانونی از آثار وتولیدات فرهنگی علمی و هنری ۲۵) کمک به توسعه ارتباطات سازنده میان هنرمندان و نویسندگان و محققان داخلی و خارجی ۲۶) تشکیل و تقویت و تجهیز مراکز اطلاعات فرهنگی و هنری و مراکز حفظ و تنظیم اسناد، مدارک و شناسنامه‌های فرهنگی وهنری ۲۷) ایجاد و تقویت مجتمع‌های پژوهشی و تحقیقات کاربردی در زمینه‌ها و بخشهای مختلف فرهنگی ۲۸) پژوهش در فرهنگ عامه و گویشهای مختلف و جایگزین کردن لغات واسامی مناسب فارسی ۲۹) توسعه و تقویت کرسیهای زبان و ادبیات فارسی در مراکز علمی و دانشکده‌های داخل و خارج از کشور و نیز تقویت فرهنگستان زبان وادب فارسی و پاکسازی اماکن از واژه‌ها و اسامی بیگانه .۳۰) ذکر تاریخ هجری در مورد حوادث جهان اسلام و ایران پس از اسلام و نیز در موارد ضرورت ذکر تاریخ میلادی تاریخ هجری در کنار آن نیز آورده شود.امکانات۳۱) تعیین جایگاه مناسب برای بخش فرهنگ در نظام بودجه‌ریزی کشور و تخصیص اعتبارات به نحوی که ثبات مالی لازم برای برنامه ریزی درازمدت فراهم شود و فعالیتها و برنامه‌های فرهنگی تابع تغییرات بودجه جاری کشورنباشد.۳۲) استفاده از امکانات بانکها و صندوقهای قرض‌الحسنه درجهت تأمین اجتماعی نویسندگان هنرمندان و محققان امور فرهنگی و هنری و اختصاص صندوق وام و بیمه ویژه ۳۳) برقراری مقررات لازم به منظور تخفیفها و معافیتهای ویژه مالیاتی و گمرکی برای همه دست‌اندرکاران امور فرهنگی و هنری و استفاده از خدمات عمومی و امکانات اولیه توسط آنان و توسعه صادرات آثار فرهنگی و هنری و ایجاد بازار آثار هنری در داخل و خارج به منظور بهره‌گیری معنوی و ایجاد منابع درآمد.۳۴) افزایش امکانات فرهنگی و هنری مناسب در مساجد، حسینیه‌ها، تکایا، انجمنها و دفاتر و مراکز فعالیتهای مذهبی و تبلیغی به معنای اخص ۳۵) حمایت از فعالیتهای فرهنگی وهنری مراکز مذهبی و تبلیغی در جهت سیاست فرهنگی کشور و افزایش میزان بهره‌گیری مناسب از ظرفیتها و امکانات موجود آنها.۳۶) اختصاص بخشی از تبلیغات شهری برای طرح مسایل و موضوعات فرهنگ عمومی در مورد محیط زیست بهداشت جمعیت مهاجرت تولید، نظم قانون مصرف و نظایر آن ۳۷) حمایت از مطبوعات و کمک به گسترش و ارتقاء کمی و کیفی مطبوعات و دستیابی آنها به شیوه‌های مطلوب و جامع در

انتشار اخبار و مطالب و نظرات منطقی مختلف با رعایت استقلال و آزادی در چهارچوب قوانین و نیز توسعه و تقویت فعالیت آنها در داخل و خارج کشور.۳۸) توسعه، تقویت و تجهیز خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران ۳۹) تأسیس و تقویت مرکز آموزش عالی تربیت نیروی انسانی لازم برای وسایل ارتباط جمعی همچنین تأسیس و تقویت نمایندگیهای مطبوعاتی و وسایل ارتباط جمعی در خارج کشور به منظور بهره گیری از تجربه‌ها و تحقیقات داخلی و خارجی در عرصه فعالیتهای خبری و تبلیغی ۴۰) افزایش پوشش جمعیتی و جغرافیایی صدا و تصویر شبکه‌های استانی کشوری و برون مرزی و نیز افزایش و ارتقاء کمی و کیفی برنامه‌های صداوسیما متناسب با نیازهای تبلیغی و فرهنگی انقلاب اسلامی و جمهوری اسلامی ایران ۴۱) تقویت واحد مرکزی خبر با بهره گیری لازم از دانش فنی جدیدو انتخاب شیوه‌های مؤثر و متنوع تبلیغاتی با توجه به اصول و ارزشهای اسلامی و انسانی دانشگاه۴۲) بهره گیری از نظریات و تجربه‌های مسؤولان دانشمندان استادان و دانشجویان در زمینه امور فرهنگی هنری و وسایل ارتباط جمعی و جهت دادن به پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویان در زمینه تحقیقات و پژوهشهای فرهنگی مورد نیاز.تاریخ انقلاب اسلامی و دفاع مقدس۴۳) جمع آوری اسناد و آثار انقلاب اسلامی و تدوین و تکمیل تاریخ انقلاب ۴۴) تأسیس و تقویت موزه‌های بزرگ و کوچک جنگ در مرکز و مناطق کشور و ساختن بناهای یادبود و حفظ اسناد و آثار و نیز تدوین و تکمیل تاریخ دفاع مقدس زیارت و سیاحت۴۵) توسعه ایرانگردی و جهانگردی و تولید مواد فرهنگی و هنری لازم برای معرفی مناطق زیارتی و سیاحتی ایران و برنامه‌ریزی در زمینه جذب مسافرین خارجی و سیر و سفر داخلی با افزایش بهره‌وری از امکانات زیارتی ، سیاحتی و تفریحی کشور، با رعایت قوانین و ارزشهای مقدس انقلاب به منظور شناسایی فرهنگ و تمدن اسلام وایران روابط خارجی۴۶) ایجاد و تحکیم ارتباط میان فرهنگستانهای جمهوری اسلامی ایران با سایر فرهنگستانها و گسترش انجمنهای فرهنگی در ارتباط با سایر کشورها و تأسیس و تقویت مراکزی مانند رایزنی فرهنگی دانشگاه بین‌الملل اسلامی و مرکز تحقیقات فرهنگی بین‌الملل ۴۷) استفاده از مراکز علمی و فرهنگی غیررسمی و فعال در خارج با بهره گیری از تجارب نمایندگیهای جمهوری اسلامی ایران درکشورهای دیگر و تأمین حضور فعال و مؤثر جمهوری اسلامی ایران در صحنه‌های فرهنگی جهان به خصوص حج و اماکن مذهبی وافزایش تولیدات فرهنگی و هنری برای خارج از کشور.۴۸) ارسال گروهها و مواد و امکانات فرهنگی وهنری برای نقاط مختلف جهان و تجهیز نمایندگیهای فرهنگی ایران در جهت گسترش و افزایش حضور فرهنگی هنری تبلیغی خبری و مطبوعاتی جمهوری اسلامی ایران درصحنه بین‌المللی سازمانها و مراکز نظارت اجرا و هماهنگی۴۹) مسؤولیت نظارت و ایجاد هماهنگی لازم در اجرای اصول سیاست فرهنگی بر عهده شورای عالی انقلاب فرهنگی است که تحت ریاست رییس جمهور انجام می گیرد.۵۰) وزارتخانه‌های فرهنگ و ارشاد اسلامی آموزش و پرورش فرهنگ و آموزش عالی بهداشت درمان و آموزش پزشکی وزارت امور خارجه و سازمانهای صداوسیما و تربیت بدنی به طور اخص مجریان سیاست فرهنگی نظام جمهوری اسلامی ایران می‌باشند.تبصره الف دستگاههای مزبور موظف‌اند هر شش ماه یک بار گزارش عملکرد خود را در اجرای سیاستهای فرهنگی به دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی تسلیم کنند.تبصره ب سازمان برنامه و بودجه و سایردستگاههایی که اجرای سیاست فرهنگی به نحوی با آنها ارتباط پیدا می کند یا منوط به پشتیبانی آنها است موظف به همکاری و ایجاد تسهیلات لازم برای تحقق سیاست فرهنگی نظام می‌باشند.تبصره ج مراکز و دستگاههای فرهنگی وتبلیغاتی که به نحوی از بودجه دولتی و امکانات عمومی استفاده می کنند موظف‌اند فعالیتهای فرهنگی خود را در چهارچوب سیاست فرهنگی کشور انجام دهند.اصول سیاست فرهنگی طی جلسات متعدد مورد بحث و بررسی قرار گرفته و نهایتاً در جلسه شماره ۲۸۸ شورای‌عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۲۰/۵/۷۱ به تصویب نهایی رسید.

http://www.iranculture.org/research/culpol/countries/iran-fa.php

نظریه بازنمایی در مطالعات فرهنگی

محمد سروی زرگر

از تقلید تا بازنمایی: در برداشت فلسفی که به شکل خلاصه بدان اشاره خواهد شد در دوره‌های زمانی مختلف، واقعیت و بیان آن با استفاده از میانجی‌هایی محقق می‌شود که گاهی اینهمانی (در نظام جادو و در اصطلاح مایمتیک)، بازتاب ذهنی (در نگاه کانتی) و استفاده از زبان (که امروزه دیدگاههای متکثرتری را به خود گرفته‌است) برخی از این مواردند.

می‌توان به لیست میانجی‌های فوق، عنصر دیگری نیز اضافه کرد که در ذیل مفهوم کلی «رسانه‌های جمعی» شکل گرفته‌است. رسانه‌های جمعی مجرا و میانجی بیان واقعیت (جهان خارج) اند. اینکه این رسانه‌ها تا چه میزان قادر به بیان واقعیت اند و چه امکاناتی برای بیان آن ایجاد می‌کنند در کنار موانع و نواقص فرمی و محتوایی آنها در بیان جهان بیرون، بحث قابل توجهی را در حوزه رسانه‌ها دامن زده است. در حوزه رسانه‌ها از واژه «بازنمایی» برای بیان ویژگی رسانه‌ای عرضه تصویری از جهان استفاده می‌شود.در دنیای فلسفه، نسبت میان اصل/ فرع، صدق/ کذب و حقیقی یا مصنوع از پیچیده‌ترین مباحث میان متفکران بوده است. از نقطه آغاز تفکر یونانی در قرنها قبل از میلاد مسیح تا عصر روشنگری و نهایتاً دنیای پسامدرن امروزی، تلاش برای بیان نحوه و چگونگی ارتباط میان این دوگانه‌ها در دل مطالعات متفکران حوزه علوم انسانی قرارداشته است. بارزترین عرصه تجلی منازعات و بحث‌ها حول محور این موضوعات، در دنیای فلسفه بوقوع پیوسته است که بنا به ماهیت بین رشته ای بودن علوم انسانی، در سایر حوزه‌های مطالعاتی و پژوهشی نیز تاثیرات خود را برجای گذاشته است از افلاطون تا کانت و از نیچه تا فلاسفه معاصری چون هابرماس، صورتبندی‌های مختلف و گاه متضادی در این حوزه ارایه شده‌است.نخستین مفهوم در بسط مفهومی دوگانه‌های فوق در نگاه متفکران یونان باستان و ذیل اصطلاح «مایمیسس»[۱] یا تقلید (محاکات) شکل گرفته‌است". غایت این نوع رفتار، نزدیکی و قرابت ذهن و عین و ایجاد شباهت میان آن دو است؛ بدین معنا که ذهن (سوژه) می‌کوشد از طریق تقلید با موضوع (ابژه) خود، ارتباطی [یک به یک] و بری از سلطه و خشونت ایجاد کند ("فرهادپور، ۱۳۷۵، ص ۲۶۵).بنابراین در رفتار مایمتیک یا تقلیدی، همه توجهات به خود موضوع معطوف است. مفهوم مایمسیس برای نخستین بار در دیدگاههای افلاطون و ارسطو به عنوان مفهومی کلیدی مطرح شد و آنان با استفاده از این مفهوم به بحث درباره هنر و بویژه در حوزه شعر و ادبیات پرداخته اند.در دیدگاه ارسطو کار هنرمند، محاکات یعنی حکایت کردن طبیعت است و این بدان معناست که هنرمند می‌بایست حقیقت طبیعت را در اثر هنری خود بیان کند. چنین نگاهی به جهان در نظام جادو ریشه دارد که در نمونه‌های بازمانده ازآن دوره، در قالب نقاشی های دیواری دوره دیرینه حک شده‌است". نقاشی‌ها به واقع نوعی ابزار یا تلهٔ جادویی برای به دام انداختن جانوران بوده‌اند چرا که برای آدمیان آن دوره، نقاشی یا تصویر هم بازنمایی و هم خود چیزهای بازنموده شده بودند("فرهادپور، ۱۳۷۵، ص ۲۶۶) که در اندازه‌های واقعی در دیوارهای غار ثبت شده‌اند. قصد و اراده موجود در پسِ پشتِ این نقاشی‌ها اشاره، نمادپردازی یا جعل واقعیت نیست، بلکه یک بازنمایی ناتورالیستی از طبیعت مدنظر خالق اثر است.با ظهور جان‌گرایی[۲] واقعیت انتزاعی و ذهنی می‌شود. بارزترین عرضه تجلی چنین تحول در خط هیروگلیف و خطوط قراردادی مشابه آن دیده می‌شود. در این خط" به عوض بازتولید ابژه یا موضوع، آن را نشانی می‌دادند ("فرهادپور، ۱۳۷۵، صص ۲۶۷ - ۲۶۶). با ظهور خط الفبا و نظام نشانه‌های نمادین اشکال انتزاعی‌تری از رابطه میان سوژه و ابژه پدیدار شده‌است.مطابق دیدگاه افلاطون (در خلال نگارش رساله معروف جمهوری")، عالمی که ما بطور معمول تجربه می کنیم توهم یا مجموعه ای از نمونه های صرف نظیر بازتاب هایی درآینه یا سایه هایی بر دیوار است وعالم واقعی، عالم مثل است ("هرست هاوس، ۱۳۸۴، ص۲۸). او در مشهورترین بخش کتاب جمهوری انسانها را به زندانیان یک غار توصیف می‌کند همه ی آنچه که می توانند ببینند سایه های خوشان و اشیاء پشت سرشان است که به سبب تابش نور آتش بر دیوار نقش می بندند. برای افلاطون جهان ما کپی از عالم مُثل می‌شود که در قالب شکل- ایده ها[۳] بوسیله ذهن[۴] و" صرفاً به شکل ناقصی از روی ساختار مثالی ساخته شده‌است ("Gillett, ۱۹۹۲, P.۲). ارسطو که تفکرات افلاطون را ادامه داده است و میان

رسانه مایمسیس، موضوع مایمسیس، و شیوه های مایمسیس تفاوت قائل می‌شود. شیوه مایمسیس شامل سه گانه روایت، درام و تغزل است در حالیکه موضوع مایمسیس، تمایزهایی از حیث طبقه اجتماعی بین تراژدی (اعمال بزرگان و اشراف) و کمدی (اعمال بزرگان و اشراف فرودست) را مد نظر قرار داده است..در دیدگاه افلاطون و بعدها در فلاسفه‌ای مانند کانت، واقعیت به دو جهانِ پدیداری (ظاهری) و جهان واقعی (درورای قلمرو تجربه بشری) تقسیم‌بندی می‌شود. در افلاطون این دوگانه‌ها در قالب جهان پدیداری[۵] و جهان مُثل[۶] و در کانت با دوگانهٔ فنومن (جهان واقعیت پدیداری) و نومن (واقعیت اصیل یا شییء در خود) متبلور می‌شودبه همین ترتیب، درسنت نظریه انتقادی، تئودور آدورنو نشان می‌دهد که" مفهوم["۷] امری سلطه‌گر است چرا که ابژه همواره چیزی بیشتر از سوژه با خود حمل می‌کند و باز مازاد ابژه بر سوژه انطباق کامل مفهومی این دو را ناممکن می‌کند. چنین تضادی در زبان شناسی نیز رسوب کرده‌است چرا که همواره معنا [۸]بیشتر از دلالت[۹] است و مازادی میان دال و مدلول وجود دارد که دالها قادر به پوشش تمام مدلولها نیستند.بعد از کانت مهمترین تحول در مفاهیم اصل/ فرع در نوشته‌های نیچه[۱۰] پدیدار می‌شود. مقاله درخشان «در باب حقیقت و دروغ به مفهومی غیراخلاقی» که ماحصل تدریس فلسفه ماقبل افلاطون در سال ۱۸۷۳ توسط نیچه است بارقه های اولیه آنچه را که در قرن بیستم با عنوان «چرخش زبانی» در آثار لودویک ویتگنشتاین و هابرماس دیده می‌شود، با خود به همراه دارد. نیچه در این مقاله از سه استعاره بنیادینی صحبت می‌کند که از خلال آنها آدمی دچار توهمی می‌شود که خود را مالک «حقیقت» بپندارد. نیچه نشان می‌دهد در قدم اول محرکی عصبی به یک تصویر انتقال می‌یابد و بدین ترتیب نخستین استعاره شکل می‌گیرد. آنگاه این تصویر به نوبه خود به صوت بدل می‌شود و دومین استعاره پدیدار می‌شود. در مرحله بعدی مفاهیم شکل می‌گیرند و این امر از طریق" برابر دانستن چیزهای نابرابر ناشی می‌شود. مسلم است که هیچ برگی با برگ دیگری یکسان نیست ("نیچه، ۱۳۸۲، صص ۱۶۴-۱۶۳). نیچه بر مبنای مکانیسم این استعاره‌ها به نتیجه بنیادینی می‌رسد که بعدها در زبانشناسی و در حالت کلی زبانشناسی شدن فلسفه، نقش مهمی ایفا می‌کند. نیچه (۱۳۸۲) در جواب سؤال" پس حقیقت چیست "؟ در کسوت یک فیلسوفِ زبان جواب می‌دهد:سپاه متحرکی از استعاره‌ها، مجازهای مرسل و انواع و اقسام قیاس به نفس بشری؛ در یک کلام مجموعه‌ای از روابط بشری که به نحوی شاعرانه و سخنورانه تشدید و دگرگون و آرایش شده‌اند و اکنون پس از کاربرد طولانی و مداوم درنظر آدمیان امری ثابت، قانونی و لازم‌التباع می‌نمایند (ص ۱۶۷).مسیری که با نیچه شروع شده‌است در قرن بیستم و زمانی که تلاشهای فرگه و راسل در ایجاد نوعی زبان منطقی و نمادین برای بیان بدون دستکاری واقعیت به شکست می‌انجامد در ویتگنشتاین به حد نهایی خود می‌رسد. ویتگنشتاین در دو اثر مهم خود یعنی رساله منطقی- فلسفی و پژوهشهای فلسفی سعی می‌کند جایگاه زبان را در ارتباط با واقعیت مشخص کند و سعی می‌کند به این سؤال بنیادین پاسخ دهد که آیا زبان به عنوان عاملی خنثی، صرفاً نقش بیانگری واقعیت را بر عهده دارد و یا اینکه خود نیز بر واقعیت تأثیرگذار است؟ او در رساله منطقی- فلسفی نظریه «تصویری زبان» را مطرح می‌کند که بر مبنای آن" گزاره، تصویر واقعیت... یا به عبارت دیگر الگویی از واقعیت است ("خالقی، ۱۳۸۲، ص ۸۵).در این عبارت ویتگنشتاین زبان را تصویر امر واقع می‌داند اما او در دوره دوم فعالیت فکری خود که در پژوهشهای فلسفی متجلی می‌شود با طرح نظریه «بازیهای زبانی» به برداشتی جدید از رابطه زبانی به امر واقع می‌رسد. به باور ویتگنشتاین «من» بیرون از حوزه زبان قرار ندارد و بر این اساس، ویتگنشتاین در نگاهی جدید و بدیع، زبان را نه پدیده‌ای تک بعدی و منفعل بلکه مجموعه پیچیده‌ای از بازیهای زبانی گوناگون در نظر گرفته‌است که در نهایت ویژگی مهم آن "نوعی درهم تنیدگی ارگانیک با زندگی روزمره محسوب می‌شود و این خود منجر به تفکیک ناپذیری «من» و «جهان» می‌شود" (خالقی، ۱۳۸۲، ص ۱۰۶). بنابراین ویتگنشتاین که در دوره اول شناخت واقعیت را در چارچوب زبان محقق می‌پندارد در پژوهشهای فلسفی اعتبار زبان برای بیان واقعیت را زیر سؤال می‌برد و زبان را به بازیهای زبانی فرو می‌کاهد که بنابر بافتها و موقعیتهای زبانی دارای قواعد مختلف و متکثری است. چنین نگاهی به زبان مثابه ابزار بیان واقعیت که وفاداری چندانی به

یک روایت ثابت را برنمی‌تابد در آثار زبانشناس سوئیسی فردینانـد دو سوسور دیـده می‌شود. او که بـا کتاب «دوره زبانشناسی عمومی» در سالهای ۱۹۰۷ تا ۱۹۱۱ یکی از بنیانگذاران ساختگرایی نام گرفته‌است، زبان را نظامی از نشانه‌ها می‌دانست که ارتباط میان دال و مدلول از نگاه ذات گرایانه اش گسسته شده و ویژگی «اختیاری»[۱۱] یا قراردادی بودن آنرا به امری نسبی بدل کرده بود. مهمترین نتیجه حاصل از این ایده سوسوری عبارتست از" شکل گیری نگاه صورتگرا[۱۲] به زبان که دیدگاه جوهری[۱۳] به آن را کنار می گذارد ("کالر، ۱۳۷۹، ص ۵۰). چنین دیدگاهی به زبان بعدها و در نگاه پساساختگرایانی مانند دریدا دچار تحولات بیشتری می‌شود که هرچه بیشتر انتزاعی تر می‌شود و جستجوی معنا به کنکاش برای یافتن معادل لغوی واژه ای در فرهنگ لغت تشبیه می‌شود که هیچ پایانی را نمی‌توان برای آن تصوّر کرد. در حد نهایی این رویکرد و در نگاه پسامدرن، معنا به شکل بنیادینی مرکز زدوده می‌شود و نیل به آن نه تنها امری محال بلکه امری بیهوده تلقی می‌شود.تعریف بازنمایی:فرهنگ لغات مطالعات رسانه‌ای و ارتباطی بازنمایی را اینگونه تعریف می کند: کارکرد اساسی و بنیادین رسانه‌ها عبارتست از بازنمایی واقعیتهای جهان خارج برای مخاطبان واغلب دانش و شناخت ما از جهان بوسیله رسانه‌ها ایجاد می‌شود و درک ما از واقعیت بواسطه و به میانجی گری[۱۴] روزنامه‌ها، تلویزیون، تبلیغات و فیلمهای سینمایی و ... شکل می گیرد. رسانه‌ها جهان را برای ما تصویر می کنند. رسانه‌ها این هدف را با انتخاب و تفسیر[۱۵] خود در کسوت دروازبانی و بوسیله عواملی انجام می‌دهند که از ایدئولوژی اشباع هستند... آنچه ما به مثابه یک مخاطب از آفریقا و آفریقایی ها، صرب ها و آلبانیایی تبارها، اعراب و مسلمانان و ... می دانیم ناشی از تجربه مواجهه با گزارش ها و تصاویری است که بواسطه رسانه‌ها به ما ارایه شده‌است. بنابراین مطالعه بازنمایی رسانه‌ای در مطالعات رسانه‌ای، ارتباطی و فرهنگی بسیار مهم و محوری است. از آنجائی که نمی‌توان جهان را با تمام پیچیدگی‌های بیشمار آن به تصویر کشید، ارزشهای خبری، فشارهای پروپاگاندایی، تهییج، تقابل (که ما را از دیگران جدا می‌سازد) یا تحمیل معنا در قالب مجموعه‌ای از پیچیدگی‌های [فنی و محتوایی] ارایه می‌دهند. براین اساس بازنمایی عنصری محوری در ارایه تعریف [از واقعیت] است (Watson and Hill, ۲۰۰۶, P.۲۴۸).این تعریف از آنجایی که ماهیتی لغت نامه ای دارد، صرفاً به برخی از رئوس مهم مفهوم بازنمایی رسانه‌ای اشاره کرده‌است. طبق این تعریف بازنمایی ابزاری برای نمایش واقعیت است و این هدف به میانجی(گری) رسانه‌ها صورت می گیرد. در این تعریف به عوامل دخیل در تغییر و حتی تحریف واقعیت در کسوت دخالتهای اعمال شده از طریق دروازبانی‌های خبری اشاره شده‌است. این تعریف به درستی محیط رسانه ای را محیطی ایدئولوژیک می‌داند که در چارچوبهای مشخص ایدئولوژیک فعالیت می کنند. اما بسیاری از جنبه های مفهوم بازنمایی در این تعریف دیده نمی‌شود. امروزه مفهوم بازنمایی به شدت وامدار آثار استوارت هال است و به ایده‌ای بنیادین در مطالعات فرهنگی و رسانه ای مبدل شده‌است. نگاه جدید ارایه شده از سوی هال به مفهوم بازنمایی، از دیدگاههای متفکرانی مانند فوکو و سوسور برای بسط نظریه بازنمایی استفاده کرده است. استوارت هال و نظریه بازنمایی:کریس روزک[۱۶] تاریخ تحولات مطالعات فرهنگی (از سال ۱۹۶۴) را شامل چهار برهه[۱۷] می‌داند و معتقد است این چهاربرهه دارای خاصیت فرایندی است و بین چهاربرهه همپوشانی وجود دارد. این چهاربرهه عبارتنداز:۱- برهه ملی- عمومی[۱۸] (۱۹۸۴- ۱۹۵۶) ۲- برهه متنی- بازنمایی (۱۹۹۵-۱۹۵۸)۳- برهه جهانی- پساذاتگرایی (...-۱۹۸۰) ۴- برهه حکومتی- سیاسی (...-۱۹۸۵) ترکیب واژگانی ملی- عمومی برای اولین بار در آثار آنتونیو گرامشی آمده است. او این واژه را برای تأکید بر اهمیت فرهنگی و سیاست در مقابل درک عوامانه مارکسیستی از جبرگرایی اقتصادی مطرح کرده‌است. برهه اول منتج از مارکسیسم، متدولوژی اجتماعی کلاسیک و فسلفه قاره‌ای[۱۹] است که برای کاوش در سؤالات حوزه جوانان و خرده فرهنگهای عام از این دیدگاهها استفاده می کند.در برهه دوم تحلیلهای ادبی، بررسی فرهنگ عامه، زندگی روزمره، رسانه و فیلم، شکل جدی‌تری به خود می گیرد. روزک معتقد است که در این دوره نقش فرهنگی رمزگان متنی و معانی منتج از متون، بسیار مهم و قابل توجه شدند و" فرهنگ توده‌ای که به شکل فزاینده‌ای بازنمایی از جهان در قالبهای ادبی و سایر

متون روایی را تحقق بخشید در مطالعات فرهنگی و با روش نشانه شناسی مورد توجه قرار گرفت("Rojek, ۲۰۰۷, P.۴۰). بی شک این دوره از فعالیت های مرکز مطالعات فرهنگی بیرمنگام بیش از همه وامدار آثار و نوشته های استوارت هال است.هال شاخص‌ترین چهره مطالعات فرهنگی است که با رجوع به نظریه «هژمونی» گرامشی به احیاء نگاه انتقادی گرامشی به فرهنگ می‌پردازد. در یک نگاه کلی آثار هال در مطالعات فرهنگی را می‌توان به سه دوره تقسیم‌بندی کرد:۱- مطالعه تلویزیون (اواسط دهه ۱۹۷۰)۲- مطالعه پوپولیسم اقتدار گرای تاچری (اواخر دهه ۱۹۸۰)۳- پروژه چند فرهنگ گرایی (اواخر دهه ۱۹۹۰ و بعد از آن)دوره دوم مبتنی بر شکل گیری ایده های هال دربارهٔ ایدئولوژی و بازنمایی است و نوشته ها و آثار هال دربارهٔ بازنمایی و اهمیت آن در فرهنگ رسانه محور امروزی، این مفهوم را به یکی از بنیادی‌ترین مسائل حوزه مطالعات فرهنگی مبدل کرده‌است.هال، بازنمایی را به همراه تولید، مصرف، هویت و مقررات، بخشی از چرخه فرهنگ[۲۰] می‌داند. او در ابتدا این ایده را مطرح می‌کند که" بازنمایی، معنا و زبان را به فرهنگ ربط می‌دهد ("Hall, ۱۹۹۷, P. ۱۵) و سپس در ادامه بحث خود، به بسط ابعاد مختلف ایده بازنمایی (که مشتمل بر مفاهیم معنا، زبان و فرهنگ است) می‌پردازد و از خلال تحلیل های خود نگاهی جدید به مفهوم بازنمایی را شکل می‌دهد. مفهومی که به گفته خود هال فرایندی «ساده و سرراست» نیست.هال برای بیان چگونگی ارتباط میان بازنمایی، معنا، زبان و فرهنگ سعی می‌کند برداشت های متفاوت از بازنمایی را در یک طبقه‌بندی نظری کلی بیان کند. ازاین منظر، نظریه‌های بازنمایی در سه دسته کلی قرار می‌گیرند.۱- نظریه های بازتابی[۲۱] ۲- نظریه های تعمدی[۲۲] ۳- نظریه های برساختی[۲۳]در نگاه بازتابی، ادعا براین است که زبان به شکل ساده ای بازتابی از معنایی است که از قبل در جهان خارجی وجود دارد. در نگاه تعمدی یا ارجاعی گفته می‌شود که زبان صرفاً بیان کننده چیزی است که نویسنده یا نقاش قصد بیان آن را دارد. نگاه برساختی به بازنمایی مدعی است که معنا «در» و «بوسیله» زبان ساخته می‌شود.هال با استفاده از دیدگاه نشانه شناسی منتج از آرای سوسور و نگاه گفتمانی برگرفته از دیدگاههای میشل فوکو نشان می‌دهد که بازنمایی دارای ویژگی‌های برساختی است. برساختی بودن بازنمایی برای استوارت هال از خلال نگاه به زبان به مثابه رسانهٔ محوری در چرخه فرهنگ شکل می‌گیرد که معانی بوسیلهٔ آن در چرخه فرهنگ، تولید و چرخش می‌یابند.بنابراین هال (۱۹۹۷) زمانی که از فرایندهای بازنمایی صحبت می‌کند و اصطلاح «نظام بازنمایی» را برای بیان نظام مفهومی خود جعل می‌کند از ۲ مرحله صحبت می‌کند:۱- نظامی مشتمل برتمام گونه‌های موضوعات، افراد و حوادث که بواسطه مجموعه‌ای که آنرا" بازنمایی ذهنی[۲۴ "]می‌نامیم، اشکال مختلفی از مفاهیم را سازماندهی، دسته بندی و طبقه‌بندی می‌کنیم و بواسطه چنین نظام طبقه‌بندی می‌توان بین هواپیما و پرنده (با وجود اینکه هر دو در آسمان پرواز می‌کنند) تفاوت قائل شد.۲- در یک مرحله بالاتر، ما این مفاهیم را با یکدیگر به اشتراک می‌گذاریم و به اصطلاح معانی فرهنگی مشترکی را می‌سازیم تا تفسیری واحد نسبت به جهان را به اشتراک بگذاریم. بنابراین صرف وجود مفاهیم کافی نیست و ما نیاز به مبادله و بیان معانی و مفاهیم داریم و این امر ما را به نظام بازنمایی دیگری سوق می‌دهد که همانا نظام «بازنمایی زبانی» است (P.۱۸).برای هال، زبان در مفهوم عام آن مطرح است و طیف وسیعی مشتمل برزبان نوشتاری، گفتاری، تصاویر بصری، زبان علائم حرکتی، زبان مُد، لباس، غذا و... را در بر می‌گیرد. هال خود دراین باره می‌گوید": آنچه من به عنوان زبان مورد بحث قرار می‌دهم برمبنای تمام نظریه‌های معناشناختی استوار است که بعد از «چرخش زبانی» در علوم اجتماعی و مسائل فرهنگی مورد توجه قرار گرفته‌است ("Hall, ۱۹۹۷, P.۱۹).براین اساس هال در درون نظام زبان از سه گانهٔ مفاهیم، اشیاء و نشانه ها یاد می‌کند و معتقد است مجموعه‌ای از فرایندها، این سه مقوله را به یکدیگر مرتبط می‌کند. هال این فرایند را «بازنمایی» می‌نامد و براساس چنین ایده‌ای معتقد است که معنا برساخته نظام‌های بازنمایی است.بر مبنای چنین نگاهی به زبان و در مرکزیت قرار گرفتن مسئله زبان برای هال، می‌توان نظریه‌های بازنمایی را به شکل مجددی بازخوانی کرد. براین اساس، رویکرد بازتابی معتقد است که کارکرد زبان مانند یک آئینه، بازتاب معنای صحیح و دقیقاً منطبق از جهان است. این دیدگاه هم ارز با نگاه یونانی‌ها به

هنر و زبـان تحت عنوان واژه «مایمیسیس» است. آنها اشعار هومر را تقلیـد مسـتقیم از حوادث حماسـی می‌دانسـتند. هال دراین باره معتقـد است که به عنـوان مثـال، تصویر بصـری دو بُعـدی از گـل رز یـک نشـانه است و نبایـد آنرا بـا گیـاه واقعی یکسـان دانست و نمی‌توان کلمهٔ «رُز» را هم ارز آنچه در واقعیت بصورت یک گیاه وجود دارد، دانست و درعین حال هم" باید توجه داشته‌باشیم که بـا گل واقعی که در باغچه می‌رویـد نمی توان تفکر را پیش برد و عرصه تفکر نیازمنـد انتزاعات نشانه‌ای است (".Hall, ۱۹۹۷, P ۲۴-۲۵).هال رویکرد دوم به بازنمایی که آنرا رویکرد تعمدی (یا ارجاعی) می‌نامد اینگونه تشریح می کند:دراین دیدگاه، «کلمات» معنایی را که مؤلف قصـد آنرا دارد، با خود حمل می کننـد، اما این دیدگاه دارای کاستی‌هایی است. ما نمی‌توانیم تنها منبع منحصـر بفرد و یکّه معنا در ساحت زبان باشیم؛ چرا که این رویکرد زبان را به یک بازی تماماً خصوصـی بدل می کند و این در حالی است که زبان نظامی سراسر اجتماعی است (Hall, ۱۹۹۷, P.۲۵).هال رویکرد سوم را منطبق با ویژگی عمومی و اجتماعی زبان می‌دانـد. برمبنـای این رویکرد، چیزهـا هیـچ معنای خودبسـنده‌ای ندارنـد بلکه ما، معانی را می‌سازیم و این عمل را بواسـطه نظامهای بازنمایی مفـاهیم و نشانه‌هـا انجام می‌دهیم. برساختگرایی، وجود جهان مادی را نفی نمی کنـد ولی معتقـد است که آنچه معنا را حمل می کند جهان مادی نیست بلکه نظام زبانی یا نظامی که ما برای بیان مفاهیم از آنها اسـتفاده می کنیم حمل کنندهٔ معنا هستند و این کنشگران اجتمـاعی انـد که نظـام مفهومی فرهنـگ خود و نظام زبان شـناختی و سایر نظامهای بازنمایی را برای ساخت معنا مورد اسـتفاده قرار می‌دهنـد تا جهانی معنادار و در ارتباط با دیگران را بسازنـد. براساس دیـدگاه برساختی نباید جهان مادی را که حاوی چیزها و افراد هسـتند بـا کنش‌هـای نمـادین و فراینـدهای بازنمـایی، معناسازی و عمل زبانی مغشوش کرد چرا که معنا نه به کیفیت مادی نشانه‌ها، بلکـه بـه کارکردهـای نمـادین نشانه‌هـا بسـتگی دارد.آنچـه در رویکرد برسـاختی مـورد تـوجه قرار می گیرد فرارفتنِ از دیـدگاه ساختارگرایی است که میراثِ سوسوری زبان شناختی متکی برآن است. سوسور در مجموعه مفاهیمی که در درس‌های زبان شناسی عمومی مطرح کرده است بر دوگـانه لانـگ (نظـام زبـان یـا بخشـی عام زبان) و پارول (زبان در کاربرد) اشاره می کنـد. آنچه ازاین مفهوم سـازی سوسوری در بازنمـایی برسـاخت گرایـانه مورد اسـتفاده قرار می گیرد نگـاه لانـگ گونه به زبان است که همان بخش اجتماعیِ زبان است. پارول به فرد اجازه می‌دهـد که «چه» بگویـد اما لانگ بنا به ماهیت عام خود به او اجازه نمی‌دهد که «هرگونه» که بخواهد آنرا به زبان آورد (بگوید). این نکته‌ای است که هال از زبان شناسی سوسوری اخذ می کند: زبان امری اجتماعی است و زبان فردی و خصوصـی امری محال است.نگاه سوسوری به زبان شناسـی و در شـکل عام‌تر ان به نشانه شناسی از دیدگاه هال دارای کاستی‌هـایی است که هـال علیرغم اینکه دیـدگاه بر سـاخت گرایی به زبـان و بازنمایی را تحت تأثیر زبان شناسـی سوسوری اسـتوار کرده‌است آنها را به شـکل زیر بیان می کنـد:۱- سوسور به چگونگی ارتبـاط میـان دال و مـدلول اشاره نمی کند۲- سوسور به سویه های صوری (فرمال) زبان توجه می کنـد و زبان به مثابه پنجره‌ای به جهان را نادیـده می گیرد۳- نگـاه سوسور به زبان مبتنی بررؤیای علمی بودن[۲۵] است. زبـان گرچه قاعـده منـد است ولی نظـامی بسـته نیست و نمی توان آنرا برعناصـر فرمال آن تقلیل داد (,Hall ۱۹۹۷, P. ۳۴-۳۵).این سه نقـد هـال را به سه متفکر دیگر ارجـاع می‌دهـد: پیرس، فوکـو و دریـدا. برخلاـف سوسور که چگونگی ارتباط میان دال و مدلول را بیان نمی کند، پیرس در نظام نشانه شناسـی خود به کرات از ارجاعات صـحبت می کند و بدین ترتیب به شکل جدی‌تری ارتباط میان دال و مدلول (که البته در نظام نشانه شناختی پیرسی از سه‌گانه نمود، موضوع و تفسیر استفاده می‌شود) را بسط می‌دهد. گرچه آنچه سوسور با عنوان دلالت[۲۶] مطرح کرده‌است شامـل معنا و ارجاع می‌شود با این حال، توجه بیشتر او به خود دال و مـدلول است تا به چگونگی ارتباط آن.نقـد دوّم به طور ضـمنی اشاره به مسـئله «قدرت» در زبان دارد. نگاه غیر فرمال به زبان، آنرا نظامی خنثی نمی‌بینیـد بلکه زبان را نظامی می‌پنـدارد که قـدرت در خلال آن جریان می‌یابـد و این مسـئله‌ای است که در دیـدگاه سوسوری مورد اغفال واقع شـده‌است. نهایتاً اینکه نگاه بسـته سوسوری به نظام زبان، هال را به دیـدگاه باز[۲۷] دریدایی به زبان رهنمون می کنـد، جایی که زبان دارای ویژگی تعویقی است و معنا با لغزش از دالی به دالی دیگر به تعویق می‌افتـد و به نظامی

باز مبدل می‌شود.هال نمونه برجسته‌ای از آثاری را که بری ازاین کاستی‌های نشانه شناختی به مطالعه متون مختلف فرهنگی- اجتماعی پرداخته است، در آثار رولان بارت[۲۸] می‌یابد. در آثار بارت زبان در معنای عام آن در لباس و غذا نیز متبلور می‌شود و اسطوره شناسی‌های بارت نظام تحلیلی بدیعی پیش می‌کشد که بر مبنای دلالت‌های ضمنی و صریح، رویکردی در نشانه شناسی پی‌ریزی می‌کند که کارایی بالایی برای تحلیل چگونگی انتقال معنا و بازنمایی‌های بصری حاصل می‌کند که صرفاً به کارکرد واژه‌ها به عنوان نشانه های زبانی توجه نمی‌کند بلکه مدل زبانی را در گستره وسیع‌تری از مجموعه کنش‌های فرهنگی بکار می‌گیرد.هال (۱۹۹۷) به گواه آثار بارت می‌گوید:آنگونه که مشاهده می‌شود، پروژه علم معنا مکرراً به رویکردی غیرقابل دفاع تبدیل شده‌است. معناسازی و بازنمایی به شدت به بخش تفسیری علوم انسانی و فرهنگی گرایش یافته است که در آن، موضوعِ سوژه، اجتماع و فرهنگ با رویکرد پوزیتوسیتی قابل جوابگویی نیست (P.۴۲).هال با اتخاذ چنین دیدگاهی به آرای دریدا نزدیک می‌شود که معتقد است هرنوشته ای، همواره نوشته های دیگر را به دنبال خود می‌آورد و بر این اساس تعویق و تفاوت معنایی[۲۹] هرگز نمی‌تواند تماماً در درون نظام دوتایی به هدف خود برسد. بنابرین مطالعات فرهنگی به مانند سایر روش‌های تحلیل کیفی به «چرخه معنایی» متمرکز می‌شود که شکل بارز آن را در تحلیل‌های هرمنیوتیکی (تأویل‌گرا) و تفسیری می‌توان سراغ گرفت. بنابرین در برهه سوم، مطالعات فرهنگی تحت تأثیر آثار دریدا (۱۹۷۹) و لاکلائو و موفه[۳۰] (۱۹۸۵) به این نتیجه می‌رسد که طبقه، نژاد، جنسیت، ملیت و جز آن، معنای جوهری و ذاتی خود را از دست داده‌اند. در آثار این متفکران نشان داده می‌شود که هیچ چیزی بیرون از گفتمان وجود ندارد. هویت، قدرت و معنا به شکل مجموعه‌ای از عناصر و مفاهیم فهمیده می‌شود. از این منظر، معنا هرگز تثبیت نمی‌شود و همواره متناقض است چرا که حضور یک معنا همواره بر مبنای بین‌المتونیت و غیاب سایر معانی شکل می‌گیرد. "حضور همواره بر طراحی و تدبیر[۳۱] استوار است که در این معنا، قدرت در پس تثبیت آن قرارمی‌گیرد(".Rojek, ۲۰۰۷, P ۵۸).هال معتقد است نگاه صرفِ نشانه شناختی، فرایندهای بازنمایی را صرفاً به زبان محدود می‌کند و آنرا به نظامی بسته فرو می‌کاهد که بواسطه ایستا بودن مورد تهدید جدی قرار می‌گیرد. اما گسترش و بسط بازنمایی در معنای متأخر آن که مبتنی برایده فوکویی- دریدایی است، آن را به" منبعی برای تولید دانش اجتماعی بدل می‌کند که سیستمی باز و مرتبط با کنش‌های اجتماعی و مسئله قدرت است ("Hall, ۱۹۹۷, P.۴۲). این نکته اساس دیدگاه برساختی در حرکت از نشانه شناسی خنثی به سوی تحلیل های فرا متنی است. در نتیجه سوژه را که در دیدگاه نشانه شناسی از مرکز زبان زدوده شده بود دوباره احیا می‌کند و موضوع بازنمایی را به حوزه گسترده‌تر دانش و قدرت وصل می‌کند.از زبان به گفتمان؛ نگاه فوکویی به بازنماییروژک معتقد است که در برهه چهارم مطالعات فرهنگی، اندیشه‌های میشل فوکو در مرکزیت مباحث قرارمی‌گیرد". آثار فوکو درباره تاریخ و گفتمان هم ارز با دوگانه فرهنگی - بازنمایی است ("Rojek, ۲۰۰۷, P. ۶۱). فوکو سوال از بازنمایی را با نهادهای سیاسی، اشکال مختلف زندگی اجتماعی و نظامهای ممنوعیت و اجبار مرتبط می‌کند. در نگاه اول، چنین نگاهی، فوکو را در جبهه برههمتنی- بازنمایی قرارمی‌دهد اما فوکو صرفاً به این برهه تعلق ندارد بلکه از تحلیل متنی- بازنمایی فاصله‌گرفته و به سمت تاریخ، قدرت، دانش و معضلات مرتبط با عدالت اجتماعی و دولت فرا می‌رود. روژک روش کار فوکو (تبارشناسی دانش و قدرت) و تأثیر آنها در تولید حقیقت را اینگونه تعریف می‌کند": تبارشناسی در اینجا به معنای نظامهای بازنمایی و اهدافی است که نسخه‌هایی[۳۲] از فرهنگ را خلق می‌کند و آنها را به درجه حقیقت ارتقا می‌دهد ("Rojek, ۲۰۰۷, P. ۶۲).مهمترین تفاوت میان فوکو و دیدگاه نشانه شناختی، نگاه گفتمانی فوکو است. او به جای زبان از گفتمان به مثابه یک نظام بازنمایی استفاده می‌کند. بنابراین مفهوم «گفتمان» از منظر فوکو، صرفاً یک مفهوم «زبان شناختی» نیست بلکه" گفتمان فوکویی تلاشی است برای فائق آمدن به تمایز سنتی زبان و پراکسیس ("Hall, ۱۹۹۷, P.۴۴). او معتقد است که معنا و اشکال معنایی درون گفتمان ساخته می‌شوند بنابراین فوکو نیز دارای رویکرد برساخت‌گرایی است اما برخلاف سوسور، توجه خود را به تولید دانش و معنی از خلال گفتمان معطوف می‌کند نه بواسطه

زبان.این دیـدگاه فوکو که هیـچ چیزی خارجی از گفتمان وجود نـدارد به این معنا نیست که او هستیِ مادی واقعی در جهان را نفی می‌کنـد بلکه فوکـو معتقـد است که هیـچ چیزی خـارجی از حیطه گفتمـان «معنـادار» نیست. هـال این دیـده فوکـویی را که اشـیاء و کنش‌ها صـرفاً در درون گفتمان معنا می‌یابنـد وموضوعاتِ دانش می‌شونـد در دلِ نظریه «برساختی» معنا و بازنمایی می‌دانـد.هال در بررسـی اجمالی در آثار فوکو، مؤلفه‌های موجود دربارهٔ سوژه‌ها و موضوعاتی مانند دیوانگی، تنبیه و جنسیت در دیدگاه فوکویی را در شـش دسته زیر قرار می‌دهد:۱- گزاره‌هـا یا احکامی درباره این موضوعات که شـکل خاصـی از دانش دربارهٔ این موضوعات را ارایه می‌دهند۲- قواعدی که روش‌های خاص صـحبت کردن درباره این گزاره‌ها را تعیین می‌کنند و مشخص می‌کنند در یک دوره تـاریخی خـاص، چه چیزهایی "قابل بیان "و چه چیزهایی" غیرقابل بیان "اند۳- سوژه‌هایی ماننـد دیوانه، زن هیستریک، جنایتکار و فرد منحرف که به گفتمان شـکل می‌دهند و این هدف (شـکل گیری سوژه) بوسیله دانش و روش‌های برساختیِ اقتدار در زمانهای مختلف آنچه که از سوژه انتظـار می‌رود را مشـخص می‌کند۴- این دانش متضـمن معنـای برسـاختیِ «حقیقت» درباره آن موضوع و وابسته به برهه تاریخی خاص است.۵- کنش‌های درون نهادها در ارتباط با سوژه‌ها (درمان پزشکی برای دیوانه، تنبیه برای گناهکار و انضـباط برای منحرف جنسی) که نقش آنها قاعده‌مند سازی و سازماندهی سوژه‌ها یا دیده‌های نهادی است۶- گفتمان‌های جدید مرتبـط با قـدرت و سلسـله مراتب و حقیقت جدیـد برای تنظیم کنترل‌های اجتماعی در مسیرهای جدیـد شـکل می‌گیرد و جانشـینی گفتمـان متقـدم می‌شوددر تمام شـش نکته فوق، مفهوم" تاریـخ "به شـکل بارزی متجلی است. فوکو با اسـتفاده از مفاهیم گفتمان، بازنمـایی، دانش، حقیقت در یـک مجموعـهٔ تـاریخی از نگـاه غیر تـاریخی نشانه شناسـی می‌گسـلد و نشان می‌دهـد که در هر دوره زمانی، گفتمان اشـکالِ خاصـی از دانش، ابژه، سوژه و پراکتیس را تولیـد می‌کنـد که متفاوت از دوره‌های دیگر است. فوکو معتقد است هیـچ الزامی برای تداوم[۳۳] این دوره‌هـا وجود نـدارد.دوره متأخر تفکر فوکو بیشتر به رابطه قـدرت و دانش معطوف می‌شود. یکی از بنیـادی‌ترین مفـاهیم این دوره که هـال در راسـتای تـبیین نظریه بازنمـایی برسـاختی خود از آن اسـتفاده می‌کنـد «آپـاراتوس نهادی[۳۴]» است.هال (۱۹۹۷) این مفهوم فوکویی را با مثالی از آثار فوکو شـرح می‌دهـد:مثلاً مفهوم فوکویی آپاراتوس تنبیه شامل مجموعه متنوعی از مؤلفه‌های اجرایی، گزاره‌های علمی، موضوعات فلسفی، اخلاق و جزآن می‌شود و براین اساس، آپاراتوس شامل مجموعه استراتژی‌ها و روابطی از نیروهاست که گونه‌هایی از دانش آنرا پشتیبانی می‌کنند (P.۴۷).بنابراین آپاراتوس نهادی از منظر فوکو اشاره به روابط پس زمینه‌ای دانش، گفتمان و قـدرت دارد که نقش مهمی در بسط ایده برساختگرایی در نظریه بازنمایی دارد و باعث می‌شود بازنمایی از در غلتیدن به یک نظریه «رسمیِ چارچوب‌بندی شده ناب» نجات یافته و شکلی تاریخی، عملی و جهانی پیـدا کنـد.هـال بـه درسـتی اشـاره می‌کنـد که چنین منظری، فوکـو را به مارکسـیسم کلاسـیک نزدیـک می‌کنـد ولی نقـد فوکـو از مارکسـیسم مبنی بر تقلیل‌گرایی مارکسـیسم از مقولـهٔ طبقه و ادعای حقیقت مـداری آن و تلاش برای جانشـین کردن ادعای خود با ادعای دانش بورژوازی، او را از نگاه مارکسـیستی جـدا می‌کنـد. بطور کلی اگر بخواهیم دیـدگاه فوکو و سودمندی آن برای نظریه بازنمـایی برساخت‌گرا را خلاصه کنیم بایـد بگوئیم که فوکو نیز ماننـد نشانه شـناسان نقش مهم و محوری برای بازنمایی قایل اسـت لیکن سـعی می‌کنـد تمام عناصـر و مؤلفه‌هایی که در بازنمایی نقش دارنـد تحت لوای «گفتمان» مورد کنکاش قراردهـد. بنابراین او تعریفی بسـیار گسـترده‌تر از «زبـان» برای گفتمـان قائـل می‌شـود و آنرا در بـافتی تـاریخی مورد بررسـی قرار می‌دهـد.فوکو دیـدگاه گفتمـانی خود را درباره سوژه نیز بکار می‌بنـدد. گرچه مرگ فوکو مانع از به پایان رسیـدن پروژه آخر فوکو (که درباره سوژه بود) شـد، لیکن در آثـار دیگر او می‌تـوان به نگـاه فوکویی سوژه پی برد. سوسور نقش سوژه را از مسئله بازنمـایی حـذف کرده بود. او معتقد بود که زبان با ما صحبت می‌کند. اما فوکو از چنین دیدگاه خنثی فراتر می‌رود و معتقد است که سوژه در درون یک گفتمان سـاخته می‌شود؛ چنین سوژه‌ای (سوژه گفتمـان) نمی‌توانـد خـارج از گفتمان باشـد، بلکه موضوع گفتمان است.دورو[۳۵] با نگاهی بافت محور (۲۰۰۳) دیـدگاههای گفتمـانی فوکو را بکـار می بنـدد و مفهوم بازنمایی را متضـمن سؤالات زیر می‌دانـد:۱- چه جنبه

هایی از واقعیت در فرایند بازنمایی برجسته می‌شوند و چه سویه‌هایی از آن نادیده گرفته می‌شود؟۲- محتوای رسانه‌ای برای بیان جهان اجتماعی از چه گفتمانها و ایدئولوژیهایی استفاده می‌کند؟۳- محتوای رسانه‌ای محصول چه عناصری از روابط نابرابر قدرت است؟۴- چگونه اشکال بخصوصی از محتوای رسانه‌ای به شکل افکار عمومی می‌پردازد؟۵- اشکال بخصوص رسانه‌ای چگونه طبقه، جنسیت، قومیت و مواردی از این دست را به تصویر می‌کشند؟ (P.۱۱۷).در این راستا، فوکو در نظم اشیاء (۱۹۷۰) به بررسی تابلوی نقاش معرف اسپانیایی با عنوان لاس‌میناس می‌پردازد. این نقاشی سؤالی درباره بازنمایی مطرح می‌کند. فوکو برای ارایه برخی نکات کلی دربارهٔ تئوری بازنمایی و برخی نکات خاص درباره نقش سوژه در گفتمان از آن استفاده می‌کند.استوارت هال خوانش بدیع فوکو از نقاشی ولاسکوئز[۳۶] را در هشت نکته خلاصه می‌کند که به شرح زیر است:۱- این نقاشی در عین حال که صحنه به تصویر کشیده شدن صورت شاه و ملکه اسپانیای در حال نقاشی را نشان می‌دهد، دربارهٔ چگونگی بازنمایی و عمل سوژه نیز حرف می‌زند. این نقاشی دانشِ مربوط به خود را تولید می‌کند و بازنمایی و سوژه لایه زیرین پیام آن‌اند.۲- به وضوح، بازنمایی موجود در نقاشیِ ولاسکوئز، بازتابِ یک «حقیقت» یا تقلیدی از واقعیت نیست و گفتمانِ تصویر با چیزی فراتر از یک تلاشِ ساده برای ارایه تصویر دقیق و آئینه‌ای از آنچه هست، سروکار دارد.۳- از یک منظر، همه چیز در نقاشی قابل رؤیت[۳۷] است. اما این نقاشی دربارهٔ چیزی است که نمی‌توان دید اما در عین حال به همان اندازه قابل مشاهده است. شاه و ملکه هم در نقاشی هستند و هم نیستند. آنها به شکل مستقیمی در صفحهٔ بوم نقاشی نشده‌اند ولی «غیاب» آنها در آئینه پشت سرِ نقاش بازنمایی شده‌است برمبنای گفته فوکو، معنای تصویر با بازی درونی پیچیدهٔ حضور/غیاب تولید می‌شود.۴- تعداد متنابهی جانشینی و تغییر مکان در نقاشی بوقوع پیوسته است. به نظر می‌رسد سوژهٔ نقاشی (عنصر مرکزی تصویر) دخترِ ملکه[۳۸] باشد اما در عین حال مرکز نقاشی می‌تواند شاه و ملکه باشد. شاه و ملکه در صحنه وجود ندارند ولی تمام افراد حاضردر نقاشی (ندیمه‌ها، دختر ملکه، نقاش و حتی مرد حاضر در پشت ندیمه‌ها) در حال نگاه به شاه و ملکه هستند. بنابراین همه چیز بستگی به نوع نگاه شما دارد که از چه منظری به تصویر نگاه می‌کنید.۵- با توجه به جایگاه نگاه کردن اینکه چه کسی به چه کسی یا چه چیزی نگاه می‌کند می‌توان به چگونگی عملکرد تصویر به مشابه یک گفتمان پی برد.۶- می‌توان به فوکو اعتراض کرد و گفت که نقاشی فوق معنای پیچیده ای ندارد و صرفاً وابسته به رابطه ناظر با تصویر است. ناظر معنای آنرا تکمیل می‌کند و معنا در گفتگوی میان ناظر و نقاشی برساخته می‌شود.۷- در حالت کلی می‌توان گفت که بازنمایی در نقاشی ولاسکوئز از سه دیدگاه محقق می‌شود: ناظری که به تصویر نگاه می‌کند و اجزا و مؤلفه‌های آنرا کنار یکدیگر می‌چیند (که در نقاشی نشان داده نشده‌است). نقاشی که به ترسیم تصویر پرداخته است]و می‌پردازد[که از یک منظر در جایگاه ما ایستاده است و در عین حال در تصویر حاضر است و خود را بازنمایی می‌کند و سومین منظر این است که نقاشی را از نگاه مردی که پشت سر ندیمه‌ها و در پادری ایستاده است و همه چیز را زیر نظر دارد ولی مانند ما و نقاش در نقطه ای خارج از نقاشی است، تصویر را بخوانیم.۸- در نهایت باید به" آئینه "آویزان بردیوار عقبی توجه کرد. آئینه‌ای"واقعی "که می‌بایست ما (ناظر) را بازنمایی کند و بازتابی از ما باشد؛ چرا که ما (ناظر) درمقابل آن ایستاده‌ایم ولی این آئینه از جایگاه ما، تصویری دیگر نشان می‌دهد؛ شاه و ملکه اسپانیاتحلیل بدیع فوکو را شاید بتوان به عنوان یکی از نخستین تحلیل‌هایی در نظر گرفت که با استفاده از یک روش‌شناسی پیچیده به بررسی یک تصویر پرداخته است. ردپاهای تحلیل نشانه شناختی و تحلیل گفتمانی دراین تحلیل به وضوح دیده می‌شود و در نهایت ابزارهای تحلیلی سودمندی که از نوشته فوکو استنباط می‌شود در تحلیل‌های تصویری بسیار کارا و سودمند است. از سوی دیگر تحلیل فوکو ابزارهای مناسبی برای پشتیبانی از دیدگاه برساخت‌گراییِ هال ایجاد می‌کند که می‌توان آنها را در خوانش هال از فوکو استخراج کرد:۱- نگاه گفتمانی و تلاش برای استخراج رابطه قدرت- دانش که در آثار فوکو به هدف غایی تبدیل شده‌است سبب می‌شود که تحلیل فوکویی نقاشی ندیمه‌ها از نگاه صرفِ نشانه شناختی (که بری از نگاه فرازبان شناختی است) فراتر رود.۲- هال به وضوح اظهار می‌کند که آنچه دراین نقاشی

مطرح شـده‌است در دسـته بنـدی سه گـانه تئوری‌هـای بازنمـایی شـکلی از رویکرد" برسـاخت گرایی "اسـت و آنرا نمی‌تـوان جزو رویکردهـای بازتـابی یـا تعمـدی قرارداد چرا کـه گفتمـانِ تصـویر چیزی فراتر از تلاش برای ارایـه تصـویری آئینه‌ای از جهـان واقع است.۳- بـازی دوگـانه حضور/ غیـاب که در تمام عناصـر موجود در نقاشـی وجود دارد به عنوان مبنای عمل بازنمایی نقاشـی عمل می کند. این دوگانه که در آثار ژاک دریدا با عنوان" متافیزیک حضور/ غیاب "مطرح شده‌است خوانش فوکویی را از نگاه صـرف ساختگرایی به دیـدگاه پسا ساختگرایی رهنمون می‌شود.۴- بحث فوکو مبنی بروجود برخی جانشـینی‌ها و تغییر مکان‌ها، این ایده را پیش می کشـد که بسته به منظری که از آن به تصـویر نگریسـته می‌شود بـا دو سوژه و دو مرکز روبرو هسـتیم که نوع چیـدمان[۳۹] تصویر مـا را مجبور می کنـد که در بین دو سوژه و دو مرکز در نوسـان باشـیم که ایجـاد معانی متکثر و چنـدگانه را ممکن می‌سازد. هال دیـدگاه چندمعنایی خود را وامدار رویکرد" چند صدایی[۴۰ "]ولوشینوف[۴۱] است. از منظر ولوشـینوف زبان مخرج مشترک اعمـال ایـدئولوژیک] گفتمـانی (از منظرفوکـویی)[اسـت. روژک (۲۰۰۳) در تشـریح دیـدگاه چنـد- صـدایی (چنـد- آوایی) وولوشـینوف می‌نویسـد": نگاه هال به ارتباطات مشتمل بردیـدگاهِ کشـمکش بر سر معنا است و او این دیدگاه را از رویکرد چند- صـدایی ولوشـینوف به زبـان اخـذ می کنـد. ولوشـینوف عرصه ایـدئولوژی را محل تقاطع علائق و منافع اجتماعی می‌دانـد و برای او نشانه‌ها محل وقوع کشمکش‌های ایدئولوژیک است ("P. ۱۱۶). ولوشینوف بر این نکته تأکید دارد که" نشانه‌ها نه تنها مجموعه‌ای از معانی را با خود حمل می کننـد بلکه به شـکل فعالانه‌ای تحت تأثیر بافت یا زمینه مجادل نشانه ها تغییر می‌یابند(",Rojek, ۲۰۰۷ P. ۴۹-۵۰). نتیجه گیری روژک (۲۰۰۷) از این مبحث قابل توجه است": مشـخصه بازنمایی بودن جهان به شکل رادیکالی منجر به تصدیق ایده متنی بودن معنا شد و معنا را به جایگاه یک واژه در متن وابسـته کرد ("P.۵۰). این ایده هم ارز دیدگاه دریدایی از بین المتونیت[۴۲] است. روژک مفهوم بین المتونیت در بیان دریدایی را متضمن دو بعد افقی و عمومی می‌داند: در بعد افقی به موقعیت یک نشانه در زمینه متنی اشاره می‌شود که به محـدودبودن معانی بوسـیله سایر معانی دلالت دارد. معنای عمومی طبق نگاه دریدا، به این مفهوم است که" هر نشانه بواسـطه «حضور» آن بیان می‌شود و با به غیاب رانـدن معنایی دیگر تحقق می‌یابد (",Rojek, ۲۰۰۷ P. ۵۱).۵- گرچه مـا به عنـوان نـاظر می‌تـوانیم خـود را در موقعیت‌هـای مختلـف درون و بیرون نقاشـی قرار داده و" معنـای "آن را بسـازیم امـا از نگـاهی دیگر، ما موقعیت‌های مختلف مشـخص شـدۀ گفتمانی را می‌پـذیریم و خود را با آن یکی می کنیم. به عبارت دیگر خود را موضوعِ نقاشـی قرارمی‌دهیم و" سوژه‌هـای "آن می‌شویم. این نگاه ما را به ایـدۀ آلتوسـری «استیضاح» یا «خطاب»[۴۳] نزدیک می کنـد که برمبنای آن متون به مثابه ابزار و سازوکارهای ایـدئولوژیک افراد را در موقعیت سوژه شـدگی قرار می‌دهنـد.۶- آخرین نکته در تحلیل فوکو مربوط به ایدۀ «دیده شدگی[۴۴]» است. لیچی در تحلیل سیاستهای عرضه و نمایش فرهنگهای دیگر در موزه‌ها به این نکته اشاره می کند که فوکو تحلیل خود از قدرت /دانش را برمبنای یک نظریه مبتنی بر «دیده‌شدگی» استوار می کند و" در جستجوی این است که بفهمـد چه سوژه‌هـا و ابژه‌هایی نشان داده می‌شونـد و چه مواردی به غیاب رانـده می‌شود (",Litchi ۱۹۹۷, P.۱۹۵).آنچه ذیـل دسته پنجم و از خلال مفهوم سوژه شـدگی عنوان شـد مـا را به یکی از محوری ترین مفـاهیم مرتبـط با بازنمـایی ارجـاع می‌دهـد؛ هویت یـابی فرهنگی. بر این اسـاس بازنمایی ها فراینـدهایی فرهنگی انـد که سبب شـکل گیری و تثبیت هویت های فردی و جمعی می‌شونـد. بر اساس این نگاه به بازنمایی و فراینـدهای سوژه شدگی است که «وودوارد»[۴۵] بازنمایی ها را پراکتیس هـای معنـایی و نظامهـای نمـادینی می‌دانـد که" از خلال آنهـا، موقعیت های سوژه شـدگی شـکل می گیرنـد (",۱۹۹۷ P.۱۴). متون ابزاری برای برسـاختن هویت هـای فرهنگی انـد. هـال تاکیـد می کنـد که" هویت هـا در درون گفتمان، بازنمایی ها و تفاوت ها ساخته می‌شود("Hall, ۱۹۹۷, p.۲۴).نکته دیگر این است که نهادهـا و ساختارهـای اجتمـاعی امکان کنترل بسـیاری از سویه های بازنمایی را دارند. این نهادها و ساختارها، محمل پدید آمدن بازنمایی ها در کسوت نشانه ها، نمادها و سبک های هنری اند و آنها را به شـکل مستقیم یا غیر مسـتقیم تحت نظارت خود قرار می‌دهند. به عنوان مثال، در فیلم های سـینمایی، انتخاب سـبک

خـاص هنری می توانـد آثـار هنری یـک نظـام خـاص بازنمـایی را برای مخاطبـان مهمـتر و جـذاب تر از مـوارد مشـابه جلوه دهـد و بالعکس. در این میان، تفسیر بازنمایی ها ابزاری برای نشان دادن دلالت های ایدئولوژیک و ارزشی است که پسِ پشتِ متون پنهان انـد.هال با تأکیـد برسودمنـدی نظریه فوکویی در شـکل‌بندی نظریه بازنمایی برساخت‌گرا، دو نقد مهم برایدهٔ فوکویی گفتمان وارد می‌کنـد. هـال معتقـد است اولاً ـ فوکو به میزان بسـیار زیادی در گفتمان فرو می‌رود و ثانیاً فوکو با اغراق در نقش گفتمان گاهی در نسبیت مطلق می‌غلتد.به طور کلی در هر چهار برهه، مطالعات فرهنگی، بازنمایی را به عنوان یکی از مهمترین مسائل پیش روی خود مورد مطـالعه قرارمی‌دهـد. امـا نکته‌ای که روژک نیز به درستی بـدان اشـاره می‌کنـد این است که نگـاه مطالعات فرهنگی به مفهوم بازنمـایی، نگاهی چنـدوجهی است و آنرا به زبان هال می بایست در «ترکیب بنـدی[۴۶]» با سایر مفاهیم مانند سـیاست، قدرت، امر عامه پسـند، ایـدئولوژی و بازتولیـد قرار دارد. بر این اساس است که نمی‌توان مرزبنـدی‌های دقیق و قاطعی میان چهار برهه مطالعات فرهنگی قائـل شـد.یکی از این مفـاهیم مهم که می بایست در بررسـی مفهوم بازنمایی مورد توجه قرار گیرد، مفهوم «دیگری» است. هـال در مقالـهٔ «نمـایش دیگری» به مفهوم بنیـادین «دیگری» به عنوان یکی دیگر از مفـاهیم بنیـادین در بازنمایی اشاره می‌کنـد. هال بحث خود را با این سؤال آغاز می‌کند که ما چگونه مردم و مکانهایی که به وضوح «متفاوت» از ما هستند را نمایش می‌دهیم و چرا تفاوت[۴۷]، مفهومی منـاقشه انگیز در بازنمـایی است؟ او در جواب به این سؤالاـت به پراکتیس‌هـای بازنمـایی در فرهنـگ عـامه به عنوان عرصه بروز تفاوت‌هـا معطوف می‌شود و ردپـای استراتژی‌های بازنمایی از قبیل طبیعی‌سازی و کلیشه‌سازی را در گزارش‌های روزنامه‌هـا درباره مهاجران و سیاهپوسـتان، منازعات نژادی، جنایتهای شـهری و فیلمها و مجلات مورد بررسـی قرارمی‌دهـد.بازنمایی موضوعی پیچیـده است بویژه زمـانی که بـا «تفـاوت» ها سـروکار داشته‌باشـیم با احساسات، نگرش‌ها، عواطف، ترس و اضـطراب در بیننـده همراه اسـت کـه در سـطوح عمیـق‌تری از انچـه مـا بـه عنـوان «عرف عـام[۴۸]» می‌نـامیم می‌توانـد عمـل کنـد (Hall, ۱۹۹۷, P.۲۲۵).عرف عام مفهوم دیگری است که در بررسی نظری و مفهومی بازنمایی می بایست مورد توجه قرار گیرد. هال این مفهوم را از گرامشـی اخذ می‌کند و آنرا به یکی از محوری‌ترین مباحث مطالعات فرهنگی بدل می‌کند. در جامعه‌شناسی گرامشی، عرف عام به دانش مـورد توافق بین یـک گروه یـا طبقه خاصـی از افراد اطلاـق می‌شود که سـبب ایجـاد دیـدگاهی مشـترک در بین آن افراد می‌شـود و" از آنجـایی که این دانش شـکل کـج و معـوجی] از واقعیت[هسـتند و بوسـیله نهادهـای مبتنی بر زور و [قـدرت] شـکل می‌گیرنـد، مترادف و هم ارز بـا عقل جمعی[۴۹] نیستند ("Rojek, ۲۰۰۳, P. ۱۱۳). از منظر گرامشـی، عرف عـام به امر روزمره گره می‌خـورد و امری تکه پـاره و غیر منسـجم است که مـدام در حـال تغییر و تحـول است. امـا نکته مهم این است که شـکل‌گیری «عرف عام» بواسطه برخی نهادها شکل می‌گیرد که مبتنی بر دوگانه دانش/ قدرت خود به جهت دهی، تغییر شکل و تحمیل خواسته های خود در قالب عرف عام می‌پردازنـد.هال بـدین ترتیب بازنمایی را به عرف عام گره می زند و بنا به ویژگی سیّال بودن معنا در کشـمکش تفاوتهـای موجود در بین سوژه‌هـای اجتماعی به نتیجهٔ در خور توجهی می‌رسـد". تلاش برای تثبیت معنا در نتیجهٔ عمل بازنمایی محقق می‌شود که سـعی می‌شود پای معانی بالقوهٔ متفاوتی به یک متن کشیده شود و به یکی از معانی ارجحیت داده شود" (Hall, ۱۹۹۷, P. ۲۲۸). هـال این معنای حاصل از بازنمایی را «معنای مرجـح» می‌نامـد. او معتقـد است یکی از روشـهای رایـج در ارجحیت بخشـیدن به یک معنا اسـتفاده از بازنمایی دوگانه هایی ماننـد خوب / بد، متمدن/ بدوی، زشت/ جذاب و... است. هال در خوانش صـفحه اول مجله «سـان دی تـایمز» از مسـابقه فینـال دوی ۱۰۰ مترِ مردان دونـده سیاهپوست را در نتیجهٔ این نظـام دوگـانه (مردمی که به هرنحوی از انحاء به شکل معنی‌داری با اکثریت (ما) متفاوتند) و تحت عنوان «آنها» در مقابل «ما» تحلیل می‌کند. هال با بکارگیری ایـده فوکویی «رژیم های حقیقت» به ایـده «رژیم بازنمایی» می‌رسد. هرتصویری معنای خاص خود را به همراه دارد اما در سـطحی گسترده‌تر وقتی به بررسی چگونگی بازنمایی «تفاوت» و «غیریت» در یک فرهنگ خاص، و در هر دوره زمانی بپردازیم می‌توانیم پراکسیس‌های بازنمایی مشابه و تصاویر تکراری را تشخیص دهیم که از متنی به متن دیگر و از بازنمایی به بازنمایی دیگر

متفاوت است. این انباشت معنا در بین متون مختلف که از تصویری به تصویر دیگر ارجاع می‌دهد یا بوسیله خوانش معنای بدیلی از خوانش بافت و زمینه تصاویر دیگر حاصل می‌شود همان بین‌المتونیت[۵۰] است. بر این مبنا، می‌توان تمام تصاویر آماده نمایش و تأثیرات بصری از آنچه که «تفاوت» در یک لحظه تاریخی را بازنمایی می کند، با عنوان کلی «یک رژیم بازنمایی» مطرح کرد.هال پرسش از «تفاوت» در مطالعات فرهنگی را به شکل خلاصه در چهار دسته از نظریه‌های مرتبط با این مفهوم طبقه بندی می کند:۱- گروه اول منتج از زبان شناسی و دیدگاه سوسوری به زبان است که تفاوت را عنصری محوری برای معنی‌سازی می‌داند که بدون وجود آن معنا نمی‌تواند تحقق یابد. در نگاه پسا ساختگرایی رابطه مبتنی بر تقابل و تضاد میان قطب‌های مفهومی امری بدیهی تلقی می‌شود.۲- تعبیر دوم نیز از تئوری‌های زبان منتج می‌شود ولی از مکتب دیگری که معتقد است معنا فقط در گفتگو با دیگری ساخته می‌شود. برای باختین معنا به هیچکدام از طرفین گفتگو تعلق ندارد بلکه از داد و ستد بین متکلمان حاصل می‌شود. از منظر باختین و همکارش ولوشینوف، دیدگاه گفتگویی ما را به کشمکش برسر معنا وادار می کند. برمبنای دیدگاه گفتگویی، «دیگری» برای معنی‌دار شدن ارتباط الزامی و ضروری است. این سویهٔ مثبت دیدگاه باختین است ولی نقدی که براین دیدگاه وارد است این است که معنا هیچگاه تثبیت نخواهد یافت و هیچ شخص و یا گروهی نمی‌تواند عهده‌دار کاملِ معنا باشد.۳- سومین تعبیر، نگاه انسان‌شناختی است. براساس این دیدگاه مرزهای نمادین برای هر فرهنگی لازم و ضروری اند و «تفاوت» پایه و اساس نظم نمادینی است که آنرا «فرهنگ» می‌نامیم. دردرون هر فرهنگی با مجموعه‌ای از طبقه‌بندی‌ها روبرو هستیم که اغلب برپایه تضادهای دوگانه عمل می‌کنند. لوی اشتراوس در مثال غذا اشاره می‌کند که برای معنادار کردن غذاهای متفاوت می‌بایست آنها را طبقه‌بندی کرد مثل غذاهای خام/ پخته یا غذاهای گوشتی/ گیاهی و ... برهمین اساس تفاوتها به شکل نمادینی هادی جامعه می‌شوند: هرچیز ناخالصی را طرد می‌کنند و به شکل متناقض نمایی سبب تقویت «تفاوت» می‌شوند.۴- تعبیر چهارم مربوط به روانکاوی است. براین اساس «دیگری» برای ساخت نفس[۵۱]، ساخت سوژه و هویت یابی جنسی لازم است. این دیدگاه در دیدگاه فروید برمبنای «اسطوره اودیپی» شکل‌گیری نفس به واسطه دیگری تحقق می‌یابد. لاکان این ایده را تا جایی پیش می‌برد که شکل‌گیری زبان و بسط هویت جنسی را در ارتباط با دیگری ممکن می‌داند. دیدگاه روانکاوانه، سوبژکتیویته را وابسته به روابط ناخودآگاه سوژه با دیگری می‌داند اما نقدی که براین دیدگاه وارد است عبارتست ازاین نکته مهم که در دیدگاه روانکاوانه هیچ مرکز درونی ثابت برای نفس و هویت وجود ندارد و بنابراین هرگز سوژه یکپارچه و منسجمی شکل نمی‌گیرد.بطور کلی رشته های مختلف از راههای متفاوت به مسئله تفاوت و غیریت پرداخته‌اند و این امر به اهمیت روزافزون این ایده در تحلیل‌های مختلف اشاره می‌کند. از سوی دیگر «تفاوت» تیغی دو لبه[۵۲] است؛ از یک سو برای تولید معنا، شکل‌گیری زبان و فرهنگ، هویت‌یابی اجتماعی و جنسی و در کل سوژه شدگی لازم و ضروری است و از سوی دیگر می‌تواند امری تهدید کننده، خطرناک و دارای احساسات منفی، خصومت‌آمیز و تهاجمی نسبت به «دیگری» باشد.به طور کلی هال و دیگران (۱۹۸۰) با نظری برساخت گرایانه این بحث را مطرح می‌کنند"که رسانه‌ها واقعیت را بازتاب نمی‌دهند بلکه آنرا به رمز در می‌آورند[۵۳ ("]Rojek, ۲۰۰۳, P. ۷۲) و این امر بی تردید در ارتباط با دیگری و از خلال تفاوت های معنایی شکل می گیرد.استراتژی‌های بازنمایی:کلیشه سازیStereotype از واژه یونانی Stereo به معنای جامد و سفت و سخت[۵۴] مشتق شده‌است. کلیشه در اصل اصطلاحی مربوط به دوره صنعت چاپ است که در اشاره به یک صفحه چاپی بدست آمده از نمونه چاپی متحرک بکار می رود که برای افزایش شمارگان نسخه چاپی مورد استفاده قرار می گرفت. این اصطلاح در ساده ترین حالیت بر ویژگی هایی ثابت و تکراری دلالت می‌کند.کلیشه‌ها در واقع ایده ها و فرضیاتی هستند در حال جریان درباره گروههای خاصی از افراد. کلیشه‌ها به مانند دو روی یک سکه عمل می‌کنند؛ آنها از یک سو به طبقه بندی گروهها می‌پردازند و از سوی دیگر به ارزیابی آنها اقدام می‌کنند. بنابرین کلیشه‌ها در بر گیرنده سویه ای ارزشی هستند که قضاوتی جهت دار را در بر دارند. گرچه کلیشه‌ها به دو شکل مثبت و منفی دیده می‌شوند اما اغلب آنها دارای بار

منفی هستند و سعی می‌کنند از مجرای موضوعاتی سهل الوصول ادراکی از موقعیت یک گروه را فراهم آورند که به شکل قطعی و مشخصی، تفاوت های موجود در بین گروهها را برجسته سازنـد. این امر در حالی از خلال فراینـد های کلیشه‌سازی تحقق می یابد که از طیف وسیعی از تفاوت ها در بین گروههای مد نظر چشم پوشـی می‌شود و کلیشه‌ها از خلال فرایند های ساده‌سازی سعی در یکـدست سـازی این تفـاوت هـا دارنـد.در حـالت کلی کلیشه‌سازی فراینـدی است که بر اساس آن جهان مادی و جهان ایـده ها در راسـتای ایجاد معنا، طبقه بنـدی می‌شود تا مفهومی از جهان شـکل گیرد که منطبق با باورهای ایـدئولوژیکی باشد که در پسِ پشـتِ کلیشه‌ها قرار گرفته اند.هال کلیشه‌سازی را کنشی معنا سازانه[۵۵] میداند و معتقد است" اساساً برای درک چگونگی عمل بازنمایی نیازمنـد بررسـی عمیق کلیشه‌سازی ها هستیم (("Hall, ۱۹۹۷, P. ۲۵۷")). هـال در بیـان دیـدگاه خود در باره کلیشه‌سازی به مقاله «ریچارد دایر[۵۶]» با عنوان «کلیشه‌سازی» اشاره می‌کند. دایر در این مقاله به تفاوت مهمی اشاره می‌کند که میان دو اصـطلاح طبقه بندی[۵۷] و کلیشه‌سازی وجود دارد. از منظر دایر، بدون استفاده از طبقه بندی ها امکان معنادهی به جهان بسیار دشوار است (گرچه نـاممکن نیست)، چرا که مفـاهیم یا طبقه بنـدی های موجود در ذهن است که با انطباق آنها با مفاهیم عام، امکان درک و مواجهه با جهان ممکن می‌شود. مبنای نظری بحث دایر، مفهوم طبقه بندی آلفرد شوتز است. بنابرین و در حالت کلی، هال (۱۹۹۷) سه تفاوت بنیـادین میـان طبقه بنـدی و کلیشه‌سـازی را اینگونه بر می شـمرد:اولاًـ کلیشه‌هـا تفـاوت ها را تقلیل داده، ذاتی، طبیعی و نهایتاً تثبیت می‌کنند، ثانیاً با بسط یک استراتژی منفک سازی و شکاف[۵۸] طبیعی و قابل قبول را از آنچه که غیر طبیعی و غیر قابل قبول اسـت تفکیک می‌کنند ... ثالثاً کلیشه‌ها از نابرابری های قدرت حمایت می‌کنند. قدرت همواره در مقابل فرودستان و گروههای طرد شده قرار می‌گیرد (P. ۲۵۸).بنـابرین کلیشه‌ها نگهدارنـده نظم اجتماعی و نمادین انـد و بسـیار سـفت و سـخت تر از طبقه بنـدی ها عمل می‌کننـد. از منظر فوکویی، کلیشه‌ها بر مبنای گفتمان های دانش / قـدرت شـکل می‌گیرنـد و عمل می‌کننـد. همان گونه که قبلاً نیز ذکر شد، قدرت در اینجا در معنای محدود آن و در اصطلاحاتی همچون قدرت اقتصادی و اجبار فیزیکی عمل نمی‌کند بلکه شکلی نمـادین دارد که با طرد آئینی[۵۹] همراه اسـت.راینر و دیگران[۶۰] (۲۰۰۶) کـارکرد کلیشه‌ها را تعمیم می داننـد:آنچه که کلیشه‌ها انجـام می‌دهنـد این است که گروهی از مردم را با اطلاق برخی کیفیت ها یا ویژگی هایی که ممکن است در بخش انـدکی از آنها وجود داشـته‌باشد، به کل گروه تعمیم می‌دهنـد. این ویژگی ها اغلب در فرایند کلیشه‌سازی با اغراق و غلو همراه اند (P.۶۵).تئو ون دایک بر مبنای پژوهش هایی که در اواخر دهه نود در زمینه گفتمان های مختلف و بازتولید نژادپرستی انجام داده است معتقد است که" تعصبات و کلیشه‌ها بر تمامی فراینـدهای پردازش اطلاعات یعنی خوانـدن، فهم و به خاطر سپردن گفتمان اثر می گذارد ("ون دایک، ۱۳۸۲، ص ۲۹۸). بنـابراین هر آنچه در فراینـد پردازش اطلاعـات دخیل است می توانـد ابزار کلیشه‌سازی باشـد؛ از تاثیرات تکنولوژیـک گرفته تـا ساختارهـای روانشـناختی افراد. رسانه‌هـا به عنوان میـانجی انتقـال اطلاعات از فراینـد تولیـد کلیشه‌ها مستثنی نیستند. آنها کلیشه‌ها را می سازند، تقویت می‌کنند، بازتولید می‌کنند و حتی به اضمحلال می کشند.سینما هم به مثابه رسانه ای مهم در جهـان معاصـر در امر کلیشه‌سـازی دخیـل است. در دنیـای سـینما، ابتـدا کلیشه‌هـا برای کمک به ادراک روایت از سوی مخاطب شکـل گرفتنـد. از سـوی دیگر کلیشه‌هـا سـبب ایجـاز در روایـت سینمایی می‌شونـد. آنهـا تحت تـاثیر عوامـل زمینه ای نیز هسـتند. بنـابراین "کلیشه‌هـا به تبعیت از تغییر بـافت سیاسـی- فرهنگی تغییر می‌کننـد ("هیوارد، ۱۳۸۱، ص ۲۷۰). به عنـوان نمونه، بازنمـایی کمونیسم در سینمای هالیوود دهه های ۱۹۵۰ تا ۱۹۹۰ طیفی را تشـکلیل می‌دهد که از کمونیسم به مثابه تهـدید (یعنی نیرویی بیگانه که می بایست شـکست داده شود) تا نظام بی کفایت و فاسـدی که محکوم به شـکست است در نظر گرفته شده‌است. از سوی دیگر کلیشه‌هـا در بازنمـایی تیپ هـا و هنجارهـا بکـار گرفته می‌شود و از آنجـایی که" محصولاـتی اجتماعی- فرهنگی هسـتند که شـکل هنجـاری به خـود می‌گیرنـد، [پس] می بـایست در مناسـبت بـا نژاد، جنسـیت، تمایلاـت جنسـی، سن، طبقه و ژانر مورد بررسـی قرار گیرند("هیوارد، ۱۳۸۱، ص ۲۷۰).هال در مثالی گویا، کلیشه‌های موجود در سـینمای آمریکا را در دوره های مختلف (از زمان تولد

یک ملت اثر گریفیث تا دوره معاصر) بررسی می‌کند و در این میان به مطالعه دایر در تحلیل آثار خواننده سیاهپوست آمریکایی پل رابسون[۶۱] می‌پردازد. طبق تحلیل دایر، بازنمایی سیاهپوستان بر مبنای تقابل های دوگانه سیاه و سفید، خرد و احساس و فرهنگ و طبیعت عمل می‌کند. دایر به نگاه متفاوت میان سیاهپوستان و سفیدپوستان اشاره می‌کند[": پل رابینسون] برای سیاهان بیان رنج طولانی و امید به آزاد بودن و همزمان برای سفید پوستان که صدای روحانی او را می شنیدند نماد حزن، مالیخولیا و رنج بود" (Dyer in Hall, ۱۹۹۷, P.۲۵۱).طبیعی سازیطبیعی سازی به فرایندی اطلاق می‌شود که از طریق آن ساخت های اجتماعی، فرهنگی و تاریخی به صورتی عرضه می‌شوند که گویی اموری آشکاراً طبیعی هستند. طبیعی سازی دارای کارکردی ایدئولوژیک است. در فیلم و تلویزیون، دنیا به صورت طبیعی به شکل دنیایی سفید، بورژوازی و پدرسالار نشان داده می‌شود و بر این اساس طبیعی سازی وظیفه تقویت ایدئولوژی مسلط را بر عهده می گیرد. گفتمان های طبیعی ساز چنان عمل می‌کنند که نابرابری های طبقاتی، نژادی و جنسیتی بصورت عادی بازنمایی می‌شوند". تصویر زن به شکل موجود درجه دوم و ابژه نگاه خیره مرد[۶۲] نشان داده می‌شود. میل جنسی مردان و زنان سیاهپوست به شکل اغراق آمیزی نیرومند و در نتیجه خطرناک نشان داده می‌شود که می بایست مهار شود ("هیوارد، ۱۳۸۱، صص ۲۰۴ و ۲۰۵).مفهوم طبیعی سازی در آثار رولان بارت ذیل عنوان اسطوره سازی به گویاترین شکل ممکن مطرح شده‌است. بارت اسطوره را نوعی گفتار می‌داند که صرفاً محدود به گفتار شفاهی نیست". این گفتار مشتمل بر شیوه هایی از نوشتار و بازنمایی ها؛ نه فقط گفتمان نوشتاری بلکه همچنین عکاسی و سینما و گزارش و ورزش و نمایش ها و تبلیغات نیز شامل آن می‌شود و تمامی اینها می تواند در خدمت پشتیبانی از گفتار اسطوره قرار گیرد ("بارت، ۱۳۸۰، ص ۸۶). باید توجه داشت که در اسطوره دو مضمون [دال و مدلول] کاملاً آشکار هستند"؛ یکی پشت دیگری پنهان نشده‌است ... اسطوره چیزی را پنهان نمی‌کند؛ کارکرد اسطوره تحریف کردن و مخدوش کردن است نه ناپدید کردن ("بارت، ۱۳۸۰، ص ۹۷). در این روند است که اسطوره دست به «طبیعی سازی» می زند و اینگونه است که اسطوره شکل می‌گیرد": اسطوره تاریخ را به طبیعت بدل می‌کند ... اسطوره گفتاری است که به شیوه مفرط موجه جلوه داده می‌شود ("بارت، ۱۳۸۰، ص ۱۰۵). به عبارت دیگر، اسطوره ها عقل سلیم را که امر تاریخی است به گونه ای عرضه می‌کنند که انگار چیزی طبیعی است. این امر بی شک نوعی سوء استفاده ایدئولوژیک است.بارت اسطوره را «گفتاری سیاست زدوده» می‌داند چرا که" طبیعی جلوه دادن پدیده های تاریخی هدفی ندارد جز سیاست زدایی ("اباذری، ۱۳۸۰، ص ۱۴۵). حاصل کار از بین رفتن عمل سیاسی در معنای واقعی کلمه، تبدیل علم انسانی به علم طبیعی و نهایتاً جایگزینی گزارش به جای تبیین است.برای بارت اسطوره‌ها به عملکرد ایدئولوژیک «طبیعی‌سازی» کمک می کنند تا واکنش‌های فرهنگی به اموری کاملاً ـ«طبیعی»، «عادی»، «خودآگاه» و مطابق با «عقل سلیم» به نظر برسند". طبیعی سازی، بازنمودهای ایدئولوژیک خاص را بصورت عقل سلیم در می آورد و بدین وسیله آنها را غیر شفاف می‌کند، یعنی به عنوان ایدئولوژی به آنها نگاه نمی‌شود ("فرکلاف، ۱۳۷۹، ص ۵۰).ساخت اجتماعی واقعیت [۶۳]آلفرد شوتز[۶۴] (۲۰۰۵) زمانی گفته بود:با قدرت تمام می توان گفت که هیچ فاکت[۶۵] به شکل ناب و سر راست وجود ندارد. تمام فاکت ها از فاکت های بیرونی مشتق می‌شوند و محصول گزینشی از میان یک بافت جهانشمول اند که این گزینش از طریق فعالیت های ذهن افراد صورت می‌گیرد. بنابرین [این فاکت ها] همواره مورد تفسیر قرار می‌گیرند و حتی گاهی اوقات با انتزاع ساختگی[۶۶] از بافت شان مجزا می‌شوند یا به عنوان وضعیتی ویژه یا خاص تصور می‌شوند. در هر کدام از این حالت ها، فاکت ها افق های [معنایی] درونی و بیرونی خود را حمل می‌کنند(Shutz in Flick , P.۳۱).این دیدگاه شوتز هم ارز با نگاه گودمن[۶۷] است. از نگاه گودمن "جهان برساخته اجتماعی است که از طریق اشکال مختلف دانش– از دانش روزمره گرفته تا اشکال متفاوت علم و هنر ساخته می‌شود ("Flick, ۲۰۰۵, P.۳۱). بر اساس دیدگاه شوتز و گودمن، تحقیق اجتماعی عبارتست از تحلیل روش هایی که که جهان بر مبنای آنها و در اشکال خاص و خودبسنده ای ساخته می‌شود. بنابرین، دانش و درک روزمره که مبنا و پایه علم اجتماعی است برای

شوتز مبتنی بر وجود ایـده «واقعیت هـای چنـدگانه[۶۸]» است. پس دانش اجتمـاعی متضـمن فراینـدهای مختلفی است که برسازنـده اجتمـاعی واقعیت انـد: زنـدگی روزمره، برسـاخت هـای ذهنی، برسـاخت هـای علمی و بسـیاری از مـوارد مشـابه که در فراینـدهایی تفسیری از تجربه های زیستی ساخته می‌شوند و به سهم خود تجربه ها را بر می‌سازند.تفسیررابطه میان برساخت ها و تفسیر (Flick, ۲۰۰۵, P.۳۲)ایده های مشترک افراد درباره جهان و اشکال مختلف تجربیات زیستی در حوزه های مختلف مانند سیاست، فرهنگ، جنسیت، مذهب و شیوه های تفسیر آنان در جهان" با فرایندهای پیچیده آموزش، جذب، فرهنگ پذیری و پذیرش تعیین می گردد که از بـدو تولـد فرد آغاز می‌شونـد ("کالکر، ۱۳۸۴، ص ۳۵). بنـابرین واقعیت همواره چیزی دربـاره جهـان است و بـا وجود اینکه جهـان مـادی به شـکل خودبسـنده وجود دارد، لیکن همواره از طریق دیـدگاههای مختلفِ متغیر و ویژگی های فرهنگی و اجتماعی شکل می گیرد.نظریه ساخت اجتماعی واقعیت بر نقش عوامل زمینه ای در شـکل دهی شـناخت سوژه ها از جهان مادی استوار است. عوامـل زمینه ای در قـالب ایـدئولوژی، اراده معطوف به قـدرت، خواسـته ها و امیال گروهی و بسـیاری از مولفه های دیگر نمود می یابنـد و آنچه از واقعیت شـکل می گیرد را در کسوت امری برسـاختی ارایه می‌دهنـد. بی شک چنین مکانیسـمی بر مبنای حمایت از تحقق هدف یا اهدافی خاص شـکل می گیرد. چنین مکانیسـمی به شـکل جهانشمول و همه گیر عمل می کند. بنابراین" چیزی به نام تجربه خـالص، عریـان و عینی دربـاره جهـان واقعی وجود نـدارد و [علیرغم اینکه] دنیـای عینی وجود دارد امـا قـابلیت درک آن به رمزهای معنی یا نظام های علائمی مانند زبان بسـتگی دارد ("استریناتی، ۱۳۸۴، ص ۱۵۳).پیش تر به وضوح نشان داده‌شد که زبان شناسـی جدیـد بر مبنـای مفهوم اجتمـاعی بودن زبـان شـکل گرفته‌است. به جرات می توان این امر را به سـایر نظام های نشانه ای نیز تعمیم داد. نظامهای نشانه ای استوار بر محمل متن، بین سوژها دست به دست می‌شود و چنین متونی (مراد از متن، متن در معنای عام آن است) منـابع اصـلی شواهـدی هسـتند که ادعـای مـا دربـاره ساختارهـا، روابـط و فراینـدهای اجتمـاعی بر مبنـای آنها بنا گذاشـته می‌شود..منابع:

۱. اباذری، یوسف(۱۳۸۰). رولان بارت و اسطوره و مطالعات فرهنگی، فصلنامه ارغنون، شماره ۱۸، چاپ دوم، تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسـلامی۲. استریناتی، دومنیک(۱۳۸۴). مقـدمه ای بر نظریه هـای فرهنـگ عامه، ترجمه ثریا پاک نظر، چاپ دوم، تهران: گام نو۳. بارت، رولان(۱۳۸۰). اسـطوره در زمانه حاضر، ترجمه یوسف اباذری، فصلنامه ارغنون، شماره ۱۸، چاپ دوم، تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی۴. هیوارد، سوزان (۱۳۸۱). مفاهیم کلیدی در مطالعات سینمایی، ترجمه فتاح محمدی، تهران: نشر هزاره سوم۵. خالقی، احمد(۱۳۸۲). قدرت، زبان، زندگی روزمره در گفتمان سیاسـی معاصر، تهران: گام نو۶. فرهـادپور، مراد(۱۳۷۵). دربـاره مضـامین و ساختارهای دیالکتیک روشـنگری، فصـلنامه ارغنون، شـماره ۱۱ و ۱۲، چـاپ دوم، تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی۷. فرکلاف، نورمن(۱۳۷۹). تحلیل گفتمان انتقادی، ترجمه گروه مترجمان، تهران: وزارت فرهنـگ و ارشاد اسـلامی، مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه ای۸. کالکر، رابرت(۱۳۸۴). فیلم، فرم و فرهنـگ، ترجمه بابک تیرابی، تهران: بنیاد سینمایی فارابی۹. کالر، جاناتان(۱۳۷۹). فردیناند دو سوسور، ترجمه کورش صفوی، تهران: انتشارات هرمس۱۰. نیچه، فردریش(۱۳۸۲). در بـاب حقیقـت و درغ بـه مثـابه غیر اخلاـقی در فلسـفه، معرفـت و حقیقـت، ترجمه مراد فرهـادپور، تهران: انتشارات هرمس

۱۱ - Devereux, Loin(۲۰۰۳). Understanding the Media, Sage Publication۱۲- Dyer, Richard(۲۰۰۵). White, in Film Theory: Critical Concept in Media and Cultural Studies, Volum ۳, Routledge۱۳- Gillett, Grant(۱۹۹۲). Representation, Meaning and Thought, Clarendon Press, Oxford۱۴- Flick, Uwe(۲۰۰۵). An Introduction to Qualitative Research, Second Edition, Sage Publication۱۵- Hall, Stuart(۱۹۹۷). The Work of Representation, In Cultural Representation and Signifying Practice, Sage Publication۱۶- Lidchi, Henrietta(۱۹۹۷). The

Poetics and the Politics of Exhibiting Other Culturers, In Cultural Representation and Signifying Practice, Sage Publication۱۷ Rojek, chris(۲۰۰۷). Cultural Studies, Polity Press۱۸- Rojek, Chris(۲۰۰۳). Stuart Hall, Polity Publications۱۹- Watson, James and Hill, Anne(۲۰۰۶). Dictionary of Media and Communication Studies, ۷th Edition, Hodder Arnold Publication۲۰- Woodward, K(۱۹۹۷). Identity and Difference: Cultura, Media and Identity, London, Sage Publications[۱]. Mimesis.[۲]. Animism.[۳]. Forms - Ideas.[۴]. Mind.[۵]. Reality.[۶]. Idea.[۷] . Conscpt.[۸]. Sence.[۹]. Refrense.[۱۰]. Nietzsche.[۱۱] Arbitarary.[۱۲] Formal.[۱۳] Substancial.[۱۴]. Mediated.[۱۵]. Interpretation.[۱۶] . Chris Rojek.[۱۷] . Moment.[۱۸] . National-Popular.[۱۹] . Continental Philosophy.[۲۰] . The Circuate of Culture.[۲۱] . The Reflective.[۲۲] . The Intertional.[۲۳] . The Constructive.[۲۴] . Mental Representation.[۲۵] . Scientific Dream.[۲۶] . Signification.[۲۷] . Open-ended.[۲۸] . Roland Barthes.[۲۹] . Defference.[۳۰] . Ernesto laclau and Chantal Mouffe.[۳۱] . Desigen.[۳۲] . Versions.[۳۳] . Continuity.[۳۴] . Institutional Apparatus.[۳۵] . Devereux.[۳۶] . Velazquez.[۳۷] . Visible.[۳۸] . Infanta.[۳۹] . Composition.[۴۰] . Multi-Accentual Approach.[۴۱] . Volosinov.[۴۲] . Inter-textuality.[۴۳] . Interpellation.[۴۴] . Visibility.[۴۵] . Woodward.[۴۶] . Articulation.[۴۷] . Difference.[۴۸] . Common sense.[۴۹] . Collective wisdom.[۵۰] . Inter - textuality.[۵۱] . Self.[۵۲] . Ambivalence.[۵۳] . it codes it.[۵۴] . Solid.[۵۵] . Signifing.[۵۶] . Richard Dyer.[۵۷] . Typing.[۵۸] . Splitting.[۵۹] . Ritualized Expulsion.[۶۰] . Rayner et.al.[۶۱] . Paul Rabeson.[۶۲] . Gaze.[۶۳] . Social Construction of Reality.[۶۴] . Alfred schutz.[۶۵] . Fact.[۶۶] . Artificial Abstraction.[۶۷] . Goodman.[۶۸] . Multiple Realities.http://www.hccmr.com/news-۶۶۷.aspx

مدل بومی برای کنترل استراتژیک دستگاه های فرهنگی

کشوردکتر علی نجاتبخش- روح الله تولایی

چکیده: تحقیق حاضر به منظور طراحی و ارائه الگویی مناسب برای کنترل استراتژیک دستگاه های فرهنگی کشور انجام شده است. این مقاله با ارائه تعاریف، مفهوم سازی و مرور برمبانی علمی و نظری مفهوم کنترل استراتژیک در سازمان ها پرداخته و مدل مناسب خود را در خصوص کنترل استراتژیک دستگاه های فرهنگی کشور ارائه کرده است

که مدل پیشنهادی در نوع خود بی نظیر و از جنبه خلاقیت و نوآوری در کشور منحصر به فرد است. محققین با تهیه پرسشنامه ای که در بر گیرنده شاخص ها و عوامل اصلی ساختار مدل پیشنهادی می باشد و پایائی آن بر اساس روش آلفای کرونباخ به میزان ۸/۹۸٪ محاسبه شده، اقدام به توزیع آن پرسشنامه و جمع آوری آمار و اطلاعات نموده و مراحل تجزیه و تحلیل آن را با استفاده از روش توصیفی با تکیه بر عوامل اصلی سازنده متدولوژی خود را در چهار گام تشریح کرده اند. جامعه آماری مورد نظر ۶ دستگاه بزرگ فرهنگی کشور بوده و روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی از نوع قرعه کشی، و ابزار جمع آوری اطلاعات مطالعات کتابخانه ای؛ و در بخش میدانی استفاده از پرسشنامه فوق که قبلاً روایی آن تأیید گردیده، می باشد. پس از تجزیه و تحلیل یافته ها از روش تحلیل عاملی تأییدی، فرضیه های پژوهش آزمون و تأیید گردیده و نهایتاً میزان برازش الگوی کنترل استراتژیک با

استفاده از مدل تحلیل مسیر سنجیده و الگوی مفهومی تحقیق تأیید نهایی شده است. بعد از برازش الگوی مفهومی در مدل نهایی تحقیق ۹ عامل اصلی موثر بر فرایند کنترل استراتژیک دستگاه های فرهنگی کشور بدست آمد که عبارتند از: ارزش های محوری؛ فراینـد برنامه ریزی؛ عوامل کلیـدی؛ شایستگی و مسئولیت پـذیری کارکنان؛ سازمانـدهی؛ تخصیص منابع؛ کنترل عملیاتی؛ کنترل راهبردی و اقدام اصلاحی. یافته های این تحقیق نشان می دهد که هر چه قدر دستگاه‌های فرهنگی کشور در تدوین استراتژی‌های خود فعال باشند در اجرای آن نیز فعال خواهند بود؛ هر چه دستگاه های فرهنگی کشور برنامه‌های مدون بیشتری داشته باشند، ارزیابی عملکرد آنان راحت‌تر به دست می‌آید و در ارزیابی عملکرد دستگاه های فرهنگی کشور بیشتر به برنامه‌های اجراء شده توجه می‌شود.واژه های کلیدی: کنترل استراتژیک ؛ مدیریت استراتژیک ؛ عوامل کلیدی؛ دستگاه های فرهنگی ؛ ایران.مقدمه:تغییرات و دگرگونی های وسیع و همه جانبه و بحران‌های ناشی از این تغییرات در دنیای امروز، سازمان‌ها و مؤسسات مختلف را با چالش های فراوانی روبرو ساخته است. مدیران و مسئولین در چنین شرایطی برای حفظ موقعیت خود در درون محیط رقابت و اداره فعالیت های چند بعدی و پیچیده به ابزارها و تکنیک های جدیدی نیازمندند. ابزارهایی که امکان عکس العمل مناسب را برای آنان در برخورد با رویداهای غیر قابل انتظار و ناگهانی فراهم سازد. مدیریت استراتژیک چون بر تبادل و روابط متقابل بین سازمان و محیط تأکید داشته و هدف آن ایجاد یک رابطه مناسب بین این دو عامل است، از جمله مفاهیم و ابزارهایی است که برای این منظور در کشورهای مختلف مورد عنایت جدی مدیران ارشد و عالی و صاحب نظران قرار گرفته و تحقیقات و تألیفات فراوانی در این زمینه انجام شده است(قاسم پور، ۱۳۷۸)؛ آن هم تحقیقاتی که تجربیات گذشته را کافی ندانسته و بر این فرض استوار است که استراتژی‌ها باید با دقت و هوشیاری بیشتری تغییرات محیط آینده را پیش‌بینی و دامنه وسیع تری از راه‌حل ها را بررسی نمایند تا امکان دستیابی به اهداف سازمان را فراهم آورند. در این راستا کنترل استراتژیک آخرین گام در فرآیند مدیریت استراتژیک بوده و به منظور کمک به مدیران ارشد و عالی در جهت ارزیابی استراتژی و هدایت آن به سوی اهداف از پیش تعیین شده مورد استفاده قرار می گیرد. در همین راستا دیوید لجی[۱] و پیتر باکسن[۲] در تحقیقی که در سال ۲۰۰۴ در دانشگاه دورهام[۳] انگلستان انجام دادند؛ اشاره می کنند که در شرایط جدید سازمان ها تغییرات محیطی روی ادراک و تصورات منابع انسانی اثرگذاری زیادی دارد؛ و با طرح مقدمه‌ای و تبیین اهداف و جریان کار نحوه عملکرد سیستم‌های کنترلی سنتی و سیستم های جدید را بیان می کنند و کنترل استراتژیک را به عنوان یکی از اثربخش ترین سیستم های جدید کنترلی نام می برند(Legge & Baxebdale, ۲۰۰۴) .در شرایط کنونی جمهوری اسلامی ایران، وقتی رویکرد جهان استکباری زدودن کلیه آثار خداخواهی، اخلاق انسانی، تربیت اسلامی، ارزش های فطری و معنویات است، سازمان هایی که فلسفه وجودی آنها مقابله با این پدیده ضد فرهنگی می باشد، برای ساختن آینده ای آرمانی مسیری سرنوشت ساز و دشوار پیش روی خواهند داشت. در چنین شرایطی بسیار ضروری است که دستگاه های فرهنگی ما نظیر وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم و تحقیقات و فناوری، شورای عالی انقلاب فرهنگی و سایر سازمان‌ها و دستگاه های ذی‌ربط این سؤال را از مجموعه تشکیلات خود داشته باشند که آیا در شرایط فعلی دستگاه آنها منابع مادی و انسانی را در راستای اهداف متعالی فرهنگ دینی صرف می کند؟ و آیا سازمان از وضع موجود به سمت اهداف غایی و مأموریت های اساسی‌اش در حرکت می باشد؟برای پاسخ دقیق به این پرسش ها برنامه‌ریزان و مسئولان دستگاه های فرهنگی کشور بایستی بصورت شفاف چشم‌اندازها، رسالت ها، مأموریت‌ها، اهداف بلند مدت و میان مدت خود را دقیقاً روشن کرده باشند. در همین راستا و در سطح کلان برای دستگاه های فرهنگی وجود مکانیسمی به منظور کنترل استراتژیک دستگاه ها لازم و حیاتی می باشد. به نظر می‌رسد اگر کنترل استراتژیک به درستی انجام گیرد به مثابه یک وسیله هشداردهنده در مقاطعی که لازم است با به صدا در آوردن زنگ خطر می‌تواند اگر خدای ناکرده انحرافی در پیش بوده و یا زاویه در مجموعه حرکت‌ها باعث ایجاد فاصله شود، کنترل استراتژیک وسیله‌ای می‌شود که

جلوی خسارت‌ها و ضرر و زیان های مادی و معنوی و از بین رفتن حرمت و ارزش های انسانی اسلامی و... را خواهد گرفت.بیان مسئله و تعریف موضوع:در عصر معاصر که تکنولوژی اطلاعات[۴] و فن آوری ارتباطات[۵] در کنار تغییرات و تحولات شرایط محیطی مدیران ارشد و برنامه‌ریزان را با مجموعه‌ای از داده‌ها و اطلاعات گسسته روبرو کرده که هیچگونه همخوانی هم بین اجزاء آنها وجود ندارد، به ناچار برای افزایش اثر بخشی عملکرد سازمانی و مدیریت سازمان ها نیازمند به یافته‌های مدیریت استراتژیک می‌باشیم. به ویژه با عنایت به تأثیر تعیین کننده جایگاه وزارتخانه‌ها و دستگاه های فرهنگی کشور، مدیریت استراتژیک به دنبال تهیه، تنظیم، اجرا و ارزیابی تصمیمات چندگانه است که در جهت تحقق اثر بخشی در زمینهٔ جهت‌گیری های اساسی سازمان (چشم‌انداز ـ رسالت، مأموریت و اهداف بلند مدت) می باشد. در این بین کنترل استراتژیک از آن جهت ضرورت پیدا می کند که در طبعیت درونی مجموعه روند مدیریت استراتژیک، تمرکز داشته و برای سنجش ارزیابی تأثیر و کارآیی استراتژیکی مدیریتی انتخاب شده با تأکید ویژه بر دستیابی اهداف مدیریت فرآیند در پی می گیرد.نقشی که کنترل استراتژیک و نظام های کنترل استراتژیک با توجه به رویکردهای مختلفشان دارند، برای ردیابی و ماهیت فرآیند تصمیم‌گیری برای مدیران ارشد سازمان های فرهنگی حائز اهمیّت است. بدین معنا که اولاً برنامه‌ریزان در می‌یابند که روی کدام نقطه یا نقاط کلیدی بایستی تمرکز پیدا کنند و ثانیاً در بازنگری‌های استراتژیکی اطمینان کسب کنند که دستگاه فرهنگی در مسیر طراحی شد ه اش در حرکت است یا انحرافی به چشم می خورد (علی احمدی، ۱۳۸۳، ص۴۶۴) که برای کسب اطمینان از اجرای استراتژی بگونه‌ای که برنامه‌ریزی شده مطالعه فوق لازم است.دستگاه های فرهنگی خصوصاً از این تغییرات شتابان مصون نخواهند ماند و لذا برای برطرف شدن دغدغه خاطر برنامه‌ریزان و مسئولان کشور، انجام تحقیقات و مطالعات فوق لازم و ضروری می باشد. بخصوص اگر فرض برآن باشد که در سال های اخیر تهاجم فرهنگی بنیان اعتقادات دینی و ارزش های برخواسته از مکتب اسلام را تحت تأثیر و تهاجم قرار داده است. در رویکرد تعیین اعتبار مفروضات استراتژیک به کنترل محتوی و مضمون استراتژی پرداخته می شود که از جنبه دینی و ایدئولوژیک مفروضات براساس اصول بنیادین جهان بینی استوار است و از جنبهٔ ارزیابی ونظارت و کنترل بایستی اصل نظارت الهی، اصل خودکنترلی، اصل عفو، اصل امر به معروف و نهی از منکر، اصل عدالت، اصل میانه روی و اعتدال، اصل تغافل و عیب پوشی، اصل رعایت اولویت‌ها ، اصل اهم و مهم ، اصل دفع افسد به فساد، اصل تقدم واجب برمباح و مستحب، اصل مهار فرصت‌ها و... در نظر گرفته شود. (علی احمدی و علی احمدی، ۱۳۸۳)مسئله اصلی تحقیق حاضر چگونگی دستیابی به الگوی (مفهومی، فرایندی) کنترل استراتژیک برای دستگاه های فرهنگی کشور می باشد. طبعاً رسیدن به این الگو نیاز به شناسایی متغیرهای اصلی و فرعی و روابطی بین آنها را دارد. لذا می‌بایست در ابتدا این متغیرها را شناسایی و اهمیت و وزن هر کدام و تأثیر ساختاری آنها را پیدا کرد. در واقع کنترل استراتژیک نقش کلیدی در تحقق اثر بخشی و جهت‌گیری های اساسی سازمان را دارد. در واقع جهت‌گیری‌های اساسی سازمان چرایی هر تشکیلاتی را بیان می‌کند؛ بدین معنا که حیات و بقاء سازمان‌ها بستگی به چشم‌انداز، رسالت، مأموریت و اهداف بلند مدت و میان مدت آن دارد.در سال های اخیر به نظر می‌رسد مجموعهٔ دستگاه های فرهنگی کشور در دستیابی به اهداف و مأموریت‌های خود با کاهش اثر بخشی روبرو شده و چه بسا از منابع و امکانات اساسی مادی و معنوی، شایستگی افراد، تعهد سازمانی، مسئولیت خواهی و... بهره‌گیری مطلوب بعمل نیامده باشد. به همین منظور فقدان کنترل استراتژیک مقصود اصلی این تحقیق است که با طرح سؤالات اصلی زیر بدنبال طراحی و تعیین الگوی (مفهومی، فرآیندی) برای کنترل استراتژیک دستگاه های فرهنگی کشور می‌باشیم:۱. آیا بین اجرای استراتژی و تدوین استراتژی دستگاه‌های فرهنگی کشور رابطه معناداری وجود دارد؟۲. آیا بین ارزیابی و تدوین استراتژی دستگاه‌های فرهنگی کشور رابطه معناداری وجود دارد؟۳. آیا بین اجرای استراتژی و ارزیابی آن برای دستگاه‌های فرهنگی کشور رابطه معناداری وجود دارد؟اهداف تحقیق:هدف اصلی از تحقیق حاضر طراحی و تبیین و ارائه یک مدل (مفهومی، فرآیندی) کنترل استراتژیک برای دستگاه های فرهنگی کشور بوده که از طریق این مدل بتوان به منظور اثر

بخش کردن فعالیت دستگاه ها، قابلیت شایستگی آنها را افزایش داده و با توجه به فاصله ای که ناشی از تفاوت بین وضعیت موجود و مطلوب است، این فاصله را شناسایی و تعدیل نمود. بدنبال اهداف اصلی فوق، اهداف فرعی زیر نیز مدنظر بوده است:۱- شناسایی متغیرهایی کلیدی که در کنترل استراتژیک دستگاه های فرهنگی کشور اثر گزاربوده و تعیین شاخص های مربوطه و نحوه سنجش آن.۲- شناسایی و بررسی عواملی که باعث شده اند دستگاه فرهنگی به موقع اهداف مطلوب خود را عملی نموده است.۳- تأثیر دادن مطالعات تطبیقی سایر کشورها در کنترل استراتژیک دستگاه های فرهنگی ایران.۴- با انجام مطالعات فوق و طراحی مدل بتوان از هدر رفتن سرمایه گذاری‌ها در دستگاه های فرهنگی جلوگیری کرده و بدنبال آن تحقق به موقع اهداف سازمان را شاهد باشیم.۵- توسعه یادگیری و توانایی تطبیق در دستگاه های فرهنگی کشور.۶- با توجه به فرضیه ناپیوستگی محیط و وجود تلاطم و آشوب و بی قاعدگی و بی نظمی که در محیط روابط بین المللی وجود دارد و هر لحظه تغییرات اجباری را متوجه ساختار نظام‌ها می کند، هدف دیگر این تحقیق در واقع ایجاد یک نوع آمادگی است که در صورت تحت الشعاع قرار گرفتن فرهنگ و ساختار حکومت‌ها، این گونه تغییرات با توجه به اصول و مبانی پیش بینی شده در ساختار آن حکومت باشد. بویژه در حکومت‌های اصول گرا و ارزشی مثل نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران هر گونه تغییری نبایستی اصول اعتقادی و ایمانی را وجه المصالحه خود قرار دهد و اصول کنترل استراتژیک تأکید می کند که با توجه به اهداف، جوابگوئی، شایستگی و نوع ارزش ها اقدامات استراتژیک را انجام داد.۷- جهت دهی به مدیران ارشد دستگاه های فرهنگی که بدانند روی کدام عوامل بیشتر سرمایه گذاری کنند.۸- طراحی این مدل میتواند هم افزایی[۶] دستگاه های فرهنگی کشور را افزایش دهد؛ چرا که در انسجام برنامه‌ها تأثیر مضاعفی خواهد داشت.مبانی نظری تحقیق:مدیریت استراتژیک:مدیریت استراتژیک هنر و علم تدوین، اجراء و ارزیابی تصمیمات وظیفه‌ای چندگانه است که سازمان را قادر می‌سازد به هدف های بلند مدت خود دست یابد. همچنین مدیریت استراتژیک به عنوان فرآیندی مداوم و تکراری که در جهت حفظ تناسب تمامی سازمان با محیط اطراف آن هدف گیری شده است؛ می باشد. Samuel & Paul, P.۵ ,۱۹۹۰))طی بررسی های به عمل آمده از ادبیات مدیریت استراتژیک و ملاحظه الگوهای طراحیشده مربوط به دانشمندان این علم مدیریت استراتژیک را به عنوان یک فرآیند یا سلسله‌ای از مراحل تعریف نموده‌اند که نمودار شماره (۱) نشان‌دهنده آن مراحل می باشد(دیوید فرد آر، ۱۳۸۵):نمودار(۱): فرآیند مدیریت استراتژیکمنبع:دیوید، فرد آر. (۱۳۸۵") ، خلاصه مدیریت استراتژیک، مفاهیم و یافته‌ها ، "ترجمه و تدوین وجه‌الله قربانی‌زاده، انتشارات بازتابمفهوم و تعاریف کنترل استراتژیک:مفهوم کنترل استراتژیک بر این موضوع اشاره دارد که روند مدیریت استراتژیک و نتایج آن بایستی به تناوب با طرح سؤالاتی مانند چه چیزی درست انجام شده است؟، چه چیزی اشتباه انجام یافته و روند مدیریت استراتژیک چگونه باید گسترش یابد؟، چگونه بایستی ارزیابی شود؟. مسئله این نیست که چطور ممکن است یک استراتژی مدیریتی در نظر گرفته شده خوب طراحی شده باشد، بلکه اجرای مؤثر استراتژی مدیریتی فوق بخشی از یک تلاش برنامه‌ریزی شده متّکی بر ارزیابی و کنترل می‌باشد، البته مشروط بر آنکه استراتژی تحقق پیدا کند یا اگر این استراتژی مناسب نیست کنار گذاشته و رها شود. (Harrison, ۱۹۹۱)در رابطه با کنترل استراتژیک بسته به مورد آن تا بحال در طیف وسیعی تعاریف مختلفی از ساده تا پیچیده ارائه شده است که صرفنظر از تعاریف سنتی و جدیدی که بر این اصطلاح ارائه شده ذیلاً دیدگاه بعضی از صاحب نظران و دانشمندان مطرح در این حوزه آوشده است:۱- روش و بل در این زمینه اظهار می کند": کنترل استراتژیک به عنوان یک سیستم گزارش گیری طراحی شده که جهت ارائه به موقع اطلاعات در ارتباط با اجرای موفقیت آمیز تصمیمات استراتژیک به مدیران ارشد عمل می کند (".۲)(۱۰۳ – Roush & Bell, ۱۹۸۷, PP. ۹۱- گلوک و جاش[۷] در این زمینه می گوید": کنترل استراتژیک از این جهت است که ببینیم آیا گزینه‌های اجراء شده استراتژی به اهداف از قبل تعیین شده منجر می‌شود (".۳)(Argiyris, ۱۹۸۶, pp.۳۶۳-۳۷۵- به استناد نظر رابرت آنتونی و جان دردن و نرومن بدفورد در کتاب نظام های کنترل مدیریت، گفته شده است": کنترل استراتژیک عبارت است از ارزیابی اهداف کلی سازمان و نیز

طراحی و بازنگری در استراتژی‌ها و سیاست‌های کلّی جهت دستیابی به اهداف ("Gardener, ۱۹۸۵, pp.۱-۲۴)۴- به استناد نظریه ساموئل سرتو[۸] که در رابطه با کنترل استراتژیک مطرح شده است": کنترل استراتژیک آخرین گام در فرآیند مدیریت استراتژیک است و یک نوع کنترل سازمانی است که به منظور بهبود مدیریت استراتژیک و حصول اطمینان از اینکه سازمان به نحو صحیح عمل می‌کند بر روی آن تمرکز دارد (".Alexnder, ۱۹۸۵, pp.۹۱-۹۷)۵- به استناد نظریه شری‌یونگ و استاینمن کنترل استراتژیک به شرح زیر تعریف شده است": کنترل استراتژیک عبارت است از ارزیابی انتقادی طرح ها، فعالیت‌ها و نتایج به منظور کسب اطلاعات لازم برای هدایت صحیح امور عملکرد آتی سازمان ("-SchreYong & Stein mann, ۱۹۸۷, pp.۹۱ ۱۰۳)۶- و بالاخره پیرس و رابینسون کنترل استراتژیک را" پیگیری مسیر استراتژی در حال اجراء که مسائل با تغییر در فرضیات بنیادی را کشف و تعدیل‌های لازم را بوجود می‌آورد "می دانند. (Pearco & Robinson, ۱۹۸۸, p.۲۸)در مجموع می توان گفت کنترل استراتژیک با پایه‌ریزی و استفاده از نقاط بازرسی[۹] استراتژیک یعنی «ملاک هایی که ممکن است برای ارزیابی پیشروی رو به جلو در اجرا و تحقق استراتژی مقرر مورد استفاده قرار گیرند» می‌باشند. این ملاک ها آستانه‌های اجرای استراتژی سازمانی را پایه گذاری می‌نمایند که اگر برآورده شوند، اعتبار استراتژی مقرر حاصل می‌شود. بنابراین کنترل استراتژیک بر هماهنگی میان فرموله کردن استراتژی و اجرای آن دلالت می کند و اطمینان حاصل نمودن از اینکه استراتژی همزمان با جدول زمانی رو به سوی هدف می باشد را نیز کنترل استراتژی می گوید.برای اهداف و نیات این مقاله، کنترل استراتژیک بعنوان یک روند زیرین[۱۰] قابل تشخیص در مجموعه فرآیند مدیریت استراتژیک تعریف شده است. بنابراین کنترل استراتژیک یک زیر مجموعه از روند بزرگتری است که شامل توسعه فرمول‌سازی، انتخاب و اجرای یک استراتژی برای کل سازمان می‌باشد و از سطح مدیران ارشد اجرایی صادر می شود.جایگاه فرهنگ دینی و نقش تصمیم‌سازان دستگاه های فرهنگی کشور در آنتوسعه فرهنگ دینی یکی از دل مشغولی‌های عمده روشنفکران ایران در چند دهه قبل بوده است. با این حال به دلیل عدم وفاق میان ذهنی در مورد تعریف فرهنگ، هر کدام از صاحب نظران و متخصصان برای توسعه فرهنگ دینی نسخه‌ای جداگانه تجویز نموده‌اند. با توجه به اطلاعات موجود در قانون اساسی و متمم آن که در سال ۱۳۶۸ تصویب شد به طور کلی از سه نهاد به عنوان نهادهای تصمیم‌گیری یاد شده است که عبارتند از: نهاد رهبری؛ مجلس شورای اسلامی و هیئت وزیران. (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۵۸ با اصلاحات ۱۳۶۸)در نظام جمهوری اسلامی ایران علاوه بر نهادهای عامی که به امر تصمیم‌گیری در همه کشور اشتغال دارند، نهادهای خاصی نیز در نظر گرفته شده که می‌بایست در امور تخصصّی تصمیم‌گیری کنند؛ بدین معنا که در امور فرهنگی کشور نهادهایی برای تصمیم‌گیری در سطوح و لایه‌های مختلف پیش‌بینی شده‌اند که اهمّ آنها عبارتند از •:شورای عالی انقلاب فرهنگی •وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی •وزارت علوم تحقیقات و فناوری • وزارت آموزش و پرورش• صداوسیمای جمهوری اسلامی ایران •سازمان تبلیغات و سایر دستگاهای ذیربطهمچنین هرم سلسله مراتب تصمیم‌گیری فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران را می توان به صورت زیر نشان داد: (ابوالقاسمی؛ ۱۳۸۱)نمودار(۲): هرم سلسله مراتب تصمیم‌گیری فرهنگی در کشورمنبع: ابوالقاسمی، محمد جواد. (۱۳۸۱"). گامی بسوی طراحی برنامه‌ریزی استراتژیک توسعه فرهنگی ، "همایش کاستی‌ها و راه کارهای بخش فرهنگی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.بررسی هرم فوق نشان می‌دهد که فرهنگ دینی در جمهوری اسلامی ایران همواره مورد توجه مسئولان و مراکز تصمیم‌گیری عالی کشور بوده و هست. علیرغم این حسن توجه از سوی مسئولان محترم، همواره این سؤال در ذهن محققان وجود داشته که به چه میزان در چند دهه قبل فرهنگ دینی در کشور توسعه یافته و اگر توسعه دینی اندک بوده و یا حتی پس رفت داشته چه افراد و دستگاه هایی باید پاسخگوی علت این ناکامی‌ها باشند؟ اگر بخواهیم برنامه توسعه فرهنگ دینی را بازیابی کنیم بایستی مراحل شناسایی رسالت‌ها، خدمتگزاری‌ها، ارزیابی و انتخاب استراتژی‌ها، تعیین هدف‌های سالانه و بلند مدت، تخصیص منابع، چگونگی محاسبه و نظارت و ارزیابی عملکردها را مورد نقد

کارشناسانه قرار دهیم.در همین راستا بایستی بررسی کرد دستگاه های فرهنگی در رشد فضایل اخلاقی بر اساس ایمان و تقوا و همچنین استقلال فرهنگی و مصونیت جامعه از نفوذ فرهنگ اجانب، اعتلای آگاهی‌های عمومی در زمینه‌های مختلف، شکوفایی استعدادها و روحیه تحقیق و تتبیع و ابتکار، رواج فرهنگ و هنر اسلامی، آگاه کردن جهانیان نسبت به مبانی و اهداف انقلاب اسلامی ایران، فراهم نمودن وحدت میان مسلمین و... چقدر موفق بوده‌اند.پیشینه تحقیق:بر اساس بررسی های انجام شده توسط محققین مشخص گردید که امروزه موضوع کنترل استراتژیک سازمان ها و دستگاه های حکومتی و اداری از مباحث جدید علم مدیریت بوده و در این زمینه کار عمیق و برجستهٔ تئوریک و علمی کاربردی که بتوان از آن برای کنترل دستگاه های دولتی در ایران، به خصوص دستگاه های فرهنگی با این رویکرد استفاده نمود اقدام مؤثری صورت نگرفته است. همچنین الگوهایی که تا بحال در داخل و خارج از کشور در امر کنترل استراتژیک ارائه شده است، عمدتاً مباحث تجاری، اقتصادی، مالی، شیمیایی و صنعتی را مورد توجه قرار داده‌اند. در مجموع پس از بررسی های مختلفی که از نقاط قوت و ضعف مدل های مختلف کنترل استراتژیک صورت پذیرفت، مدل ای. فرانک هاریسون که تحت عنوان" کنترل استراتژیک در سطح مدیران ارشد["۱۱] می‌باشد مدنظر قرار گرفت. در سال ۱۹۹۱ پروفسور ای فرانک هاریسون استاد دانشگاه ایالتی سانفرانسیکو یک الگوی مفهومی فرآیندی کنترل استراتژیک را که نشأت گرفته از نظریات جدید مدیریت استراتژیک و کنترل استراتژیک و کاربردهای دنیای واقعی است در سطح مدیران ارشد را طراحی نمود که الگوی فوق در نمودار شماره(۳) آورده شده است.این بررسی که از ۱۰۸ شرکت انجام شده، قصد دارد تا آن دسته از عوامل کنترل استراتژیک که مستقیماً در موفقیت تصمیمات اتخاذ شده استراتژیک در سطح مدیران ارشد (که متعاقباً در سراسر سازمان اجرا می شوند) را شناسائی نموده و اعتبار ببخشد. در پاسخ مستقیم به یک پرسشنامه جامع، شصت و یک نفر از مدیران ارشد ۹ عامل کنترل استراتژیک را ارزیابی کردند که تنها ارزیابی‌های مربوط به مدیران ارشد اجرایی در این بررسی پذیرفته و پردازش شدند. ارزیابی‌های آنان، نقاط قوت و ضعف قابل تصحیح در برداشت‌های آنان نسبت به کنترل استراتژیک در محدوده سازمان های مربوطه‌شان را آشکار ساخت. گرایش این ارزیابی‌ها منجر به اعتبار بخشی فرآیند منطقی الگوی کنترل استراتژیک شد. (ایْ. فِرانکْ هَاریسُون؛ ۱۳۸۴)این مدل در مجلّه تخصّصی مجله تخصصی بین‌المللی" مدیریت استراتژیک (برنامه‌ریزی درازمدت ["(۱۲] ارائه شده و با تغییراتی که در آن ایجاد و عوامل جدیدی بویژه با رویکرد فرهنگی بدان تزریق شد، در این تحقیق به عنوان مدل مفهومی اولیه مورد نظر انتخاب گردیده است.مدل مفهومی تحقیق:تمام مطالعات تحقیقی بر یک چارچوب مفهومی استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می کند. (ادواردز و همکاران؛ ۱۳۷۹) در این تحقیق نیز با تکیه بر نتایج سایر الگوها و تحقیقات قبلی و با مبنا قراردادن مدل ای. فرانک هاریسون و توسعه آن، و بر اساس مبانی نظری مورد بحث، مؤلفه‌ها و اجزاء مدل پیشنهادی به شرح زیر طراحی شده است و هر شماره نشان‌دهنده شماره فرضیه فرعی (حدس آگاهانه محقق در مورد پاسخ به سئوالات فرعی تحقیق) می‌باشد:...روش و نوع تحقیق:روش انجام تحقیق بطورکلّی پیمایشی می‌باشد که از جهت کاربردی به صورت میدانی انجام شده است. روش این تحقیق توصیفی با هدف توسعه مدل کنترل استراتپیک در حوزه سازمان های فرهنگی است که در بخش نظری با مراجعه به ادبیات مدیریت و کنترل استراتژیک عوامل مختلف مؤثر در الگو مورد تحلیل قرار گرفته است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات درخصوص اینگونه عوامل مطالعات بصورت کتابخانه ای و میدانی و با ابزار های فیش برداری مصاحبه و پرسشنامه های باز و نیمه ساختار یافته انجام شده است....جمع بندی و پیشنهادات:هدف اساسی از تحقیق حاضر طراحی و تبیین الگوی مفهومی فرآیندی کنترل استراتژیک دستگاه های فرهنگی کشور؛ و همچنین شناسایی متغیرهای کلیدی در کنترل استراتژیک و بررسی این عوامل و ابعاد مدل و تأثیر دادن مطالعات تطبیقی سایر کشورها؛ و طراحی ابزاری جهت امکان دادن و جهت‌دهی به مدیران ارشد و هم‌افزایی دستگاه‌ها بوده است. در این تحقیق به منظور دستیابی به اهداف فوق و طراحی مدل سؤالاتی مطرح شد و پس از بررسی مطالعات تطبیقی خارجی و مطالعات مشابه؛ با حدس

تخصصـی آگاهانه محققین مدل مفهومی اولیه تحقیق طراحی شد. سپس با طراحی پرسشـنامه باز و بسته و تایید روایی و پایایی آن؛ نظرات ۱۰۰ نفر از خبرگان در سـطوح وزیر؛ معاون وزیر و مدیران کل و کارشـناسان رده بالای ۶ دستگاه ها فرهنگی بزرگ کشور اخذ و با تجزیه و تحلیل داده ها و ارزیابی روابط بین ابعاد و شاخص‌های مدل سـطح صفر تحقیق؛ و با استفاده از روش تحلیل مسیر، مـدل نهایی و برازش شـده تحقیق بـدست آمد که در نمودار شـماره (۶) نشان داده شـده است.پیشـنهادهای تحقیق:در این تحقیـق ۲ سری پیشـنهاد به ترتیب برای دسـتگاه‌های فرهنگی کشور و برای محققین و پژوهشگران ارائه می‌شود که عبارتند از:۱- پیشنهادهایی برای دسـتگاه‌های فرهنگی کشوربـا عنایت به اعـداد و ارقام به دست آمـده در جـدول شـماره (۱۸) پیشـنهاد می گردد مـوارد زیر به ترتیب اولویت در دسـتور کار دستگاه های فرهنگی کشور قرار گیرد:۱. مؤلفه‌های تعیین دقیق ارزش‌های محوری و تخصـیص منابع دارای بیشترین اهمیت ۴۶/۱= است، لـذا تأکید بیشتری بر آنها می‌شود.۲. مؤلفه‌های کنترل راهبردی و اقدام اصـلاحی؛۳. مؤلفه‌های فراینـد برنامه‌ریزی و عوامل کلیدی؛۴. مؤلفه‌های تخصـیص منابع و سازمان دهی؛۵. مؤلفه‌هـای کنترل عملیاتی و کنترل راهبردی؛۶. مؤلفه‌هـای شایسـتگی و کنترل عملیـاتی؛تأکیـد در رابطه بـا سـایر مؤلفه‌هـا از جهت اولویت در جـدول شـماره(۱۹) تـابع مراحل زیر است:۱۲ ۱۱ ۵ ۹ ۸ ۲ ۷۲- پیشـنهادهایی برای محققین و پژوهشـگران آیندهالف- با توجه به این که رابطه بعضـی از متغیرها با هم منفی و یا مقادیری ناچیز اعلام شـده و بعضاً در مدل اولیه ارائه شده، مؤلفه‌ها و شاخصه‌های مهمی تعریف شده که در عمل ادغام و در نتیجه‌گیری نهـایی اگر چه به صورت عینی تـأثیر خود را نشـان نـداده است (مثـل سـبک رهبری، مفروضات استراتژیک، فرهنگ سازمانی و ارتباطاتی اثر بخش) و چه بسا در تئوری‌ها و اظهارنظر محققین این مسئله غیرمنتظره باشد، پیشنهاد می‌گردد مدل فوق را با روش‌های دیگر، طراحی و آزمون نموده و نتایج به دست آمده را با این مدل تطبیق داده و چرایی آن را بررسی کنند.ب- با توجه به نتایج به دست آمده از الگو، پیشـنهاد می‌شود این الگو را در رابطه با سایر دسـتگاه‌های غیرفرهنگی و اجرایی هم به آزمون گرفته و نتایج تحقیقات را بررسـی کنند.ج- پیشـنهاد می‌شود با عنایت به تحقیق انجام شده، بررسی راه‌کارهای بهبود ساختار، فرایند نگری سازمانـدهی تخصـیص وظـائف، اختیـارات و کنترل‌هـای راهبردی عملیـاتی دسـتگاه‌های فرهنگی دنبـال شـود.د- موانع ساختـاری دستگاه‌های فرهنگی کشور در تأثیر مؤلفه‌های نمودار(۶) بررسی و ارزیابی شود.و- پیشنهاد می‌شود برای کنترل استراتژیک هر یک از دسـتگاه‌های فرهنگی با توجه به این که مدل از نرم‌افزار لیزرل و n=۱۰۰ استفاده کرده برای هر دستگاه فرهنگی نیز با روش فوق کاربرد مدل را به طور مجزّا ارزیابی کنند. به عبارت روشن‌تر مثلاً برای صدا و سـیمای جمهوری اسـلامی ایران با انتخاب ۱۰۰ نمونه از داخل مجموعه تشـکیلات صدا و سیما و تعیین روابط و ضریب مسیرها و وزن هر کدام از عوامل چگونگی کاربرد این مدل را نیز بصـورت مجزّا برای صـدا و سـیما تعیین کننـد.منـابع:

۱. ابوالقاسـمی، محمـد جـواد. (۱۳۸۱"). گـامی بسـوی طراحی برنـامه‌ریزی استراتژیک توسـعه فرهنگی ، "همایش کاستی‌ها و راه کارهای بخش فرهنگی، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.۲. ادواردز و همکاران. (۱۳۷۹"). تحقیق پیمایشـی: راهنمای عمل ، "ترجمه سیدمحمد اعرابی و داوود ایزدی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.۳. ایْ. فِرانـکْ هَاریسُون. (۱۳۸۴"). کنترل استراتژیـک در سـطح مـدیران ارشـد ، "ترجمه غلامحسـین نیکوکـار، تهران: دانشگاه امام حسین(ع).۴. پیتر لورانژ، مایکل اسـکات مورتن، سومانترا گوشل(۱۳۸۵")، کنترل استراتژیک ، "ترجمه سـیدمحمد اعرابی و محمد حکاک ، تهران: دفتر پژوهشـهای فرهنگی.۵. دیوید، فرد آر. (۱۳۸۵") ، خلاصه مـدیریت استراتژیک، مفاهیم و یافته‌ها ، "ترجمه و تدوین وجه‌الله قربانی‌زاده، تهران: انتشارات بازتاب.۶. سلطانی تیرانی، فلورا. (۱۳۷۸"). کاربرد تجزیه و تحلیل علی در پژوهش های علوم اجتمـاعی و رفتـاری ، "تهران: مرکز آموزش مـدیریت دولـتی.۷. علی احمـدی، علیرضا. (۱۳۸۳"). مجموعه مقالات مـدیریت استراتژیک (شامل ۳۱ مقاله تالیف و ترجمه ای در فرآینـد مـدیریت استراتژیک ، ")تهران: انتشارات تولیـد دانش.۸. علی احمدی، علیرضا و علی احمـدی، حسـین. (۱۳۸۳). مبـانی و اصول مـدیریت اسـلامی (رویکردی نوین برای مـدیریت در هزاره سوم و جهـانی شـدن) ، تهران: انتشارات تولیـد دانش.۹. فرهنگی، علی اکـبر و دیگران. (۱۳۸۶"). طراحی و تبیین مـدل نهـادی کردن برنـامه های

راهبردی جامعه از طریق رسانه های جمعی ، "دانش مدیریت، دوره ۲۰ ، شماره ، ?? زمستان ۱۳۸۶ ، از صفحه ?? تا.?? ۱۰. قاسم پور، احمد. (۱۳۷۸"). بررسی و تبیین شاخص های کنترل در مدیریت استراتژیک دفاعی ، "پایان‌نامهٔ دکتری، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی.۱۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۵۸ با اصلاحات ۱۳۶۸، اداره کل قوانین و مقررات مجلس شورای اسلامی.

۱۲ . C. Argiyris. (۱۹۸۶), sungle-Loop and pouble-loop models in research on Decision making, Administrative Science quarterly, management control systems six Edition, Irwin, Homewood, Illinois, PP. ۳۶۳ - ۳۷۵.۱۳. David Ash. (۱۹۹۲), Strategic control: A problem Looking for a solution, IJSM (LRP) Vol. ۲۵, No. ۲, PP. ۱۰۵ - ۱۱۵.۱۴. David C. Band and Geral scanlan. (۱۹۹۵), strategic control through core competencies IESM (LRP) Vol. ۲۸, ISSU E ۲, PP. ۹۲-۱۰۲.۱۵. E. P. M. Gardener (۱۹۸۵), A system Approach to bank prudential Management and supervision the untie lionization and feed back control, Journal of management studies No. ۲۲, PP. ۱ - ۲۴.۱۶. Frank E. Harrison. (۱۹۹۱), Strategic control at the C. E. O. Level, International Journal of strategic Management (Long Range planning) Vol. ۲۴, No. ۶, PP. ۷۸ - ۸۷.۱۷. G. Schreyong and H. stein mann. (۱۹۸۷), Strategic control, A new Perspective Academy of management Review, No. ۱۲, PP. ۹۱ – ۱۰۳.۱۸. Horvitz, J. h. (۱۹۷۹) Strategic control: A New Task for Management, (Long Range planning), (۱۲) ۳-۲-۷.۱۹. J. A Pearco and P.s.Robinson. (۱۹۸۸), Strategic management, strategic formulation and Implementation, Homewood III Rwin Publishing, p. ۲۸.۲۰. L. D Alexnder. (۱۹۸۵), successfully implementing strategic Decisions. Long Range planning, No. ۱۸, PP. ۹۱ - ۹۷.۲۱. Legge D. Baxebdale P. (۲۰۰۴), "The Strategic Control of an Ant-Based Routing System using Neural Net Q-Learning Agents" , Paper presented at the Fourth Symposium on Adaptive Agents and Multi-Agent Systems (AAMAS-۴), at the AISB ۲۰۰۴ Convention, University of Leeds, UK, March ۲۹th and ۳۰th, ۲۰۰۴.۲۲. Lorange, Pand, D. Murphy. (۱۹۹۰), Consideration in Implementing strategic control. Journal of Business strategy. ۴(۴).۲۳. Paula van Veen-Dirks and Martin. (۲۰۰۲), Strategic control: Meshing critical success factor with the blanched score. IJSM (LRP) ۳۵, PP. ۴۰۷-۴۲۷.۲۴. Roush and Bell (۱۹۸۷), Strategic control, a new perspective. Academy of management Review PP. ۹۱ - ۱۰۳.۲۵. Samuel C. Certo J Paul Peter. (۱۹۹۰), Strategic Management A focus on process, singupour, P. ۵.۲۶. Stephen Bangay and Michael. (۱۹۹۱), Creating a strategic control system, Goold (Long Range planning) Vol. ۲۴, No. ۳, PP.۳۲ - ۳۹.

منبع: فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهشهای منابع انسانی دانشگاه امام حسین(ع)، شماره اول تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

مدیریت روابط فرهنگی، ضرورتها وچالشها

مدیریت روابط فرهنگی، ضررورت ها و چالش هادکتر فریدون وردی نژاد– عضو هیات علمی دانشگاه تهران
اگر فرهنگ را یک الگوی اندیشیدن، عمل کردن و دربرگیرنده باورها، اعتقادها و ارزش ها و آرمانها بگیریم که در درون آن هنر، فنون و آداب جامعه هم وجود دارد، این فرهنگ در مجموعه گروه های جامعه و اقشار ملت تجلی پیدا می کند وبه تعبیری می توان گفت عامل اصلی ایجادانگیزش و موتور حرکت نیروی انسانی یک کشور به حساب می آید. یعنی اگر یک کشور از بعد فرهنگی دارای توفیق باشد موتور و مجموعه انرژی دهنده سایر عرصه ها را دارد. اگرکشوری از بعد فرهنگی دچار مشکل باشد انگیزه لازم و زیربسترهای دایم را برای سایر عرصه ها هم نخواهد داشت.فرهنگ را در معنای اصطلاحی و علمی آن می توان این گونه تقسیم کرد:دسته اول نگاه تاریخی ، وقتی نگاه تاریخی به فرهنگ داریم، معمولاً بر میراث اجتماعی تکیه می شود. مثلاً مرتباً خواهیم گفت گذشتگانمان انسان های خوبی بودند، کارهای عظیمی کردندو دستاوردهای بزرگی داشتند. ولی امروز چه داریم؟ معلوم نیست، فرهنگ گذشته گرا و گذشته محور است. این موارد با نگاه تاریخی بر فرهنگ همخوانی دارد.دسته دوم تعریف های هنجاری ازفرهنگ است که تأکید بر فائده هاوراه و روش ها دارد. در این شیوه فرهنگی معمولاً بر بعد هنجاری بایدها و نبایدها تأکید می شود وجنبه کمیتی وحاکمیتی دارد.دسته سوم از تعریف های فرهنگ، تعریف های ساختی و یا ساختاری است که در این محور تأکید بیشتر برالگوسازی یا سازمان داشتن فرهنگ است ،. تعریف فرهنگ از بعد ساختی یا ساختاری، به دلیل آن که ما باید نمونه هایی را به سایر ملت ها عرضه کنیم وبا الگو ارائه کردن، روش دادن، عمل کردن و تولید محصولات فرهنگی عرصه ای را در بربگیریم و بتوانیم در سطح بین المللی کار کنیم. بنابراین بخش تعریف ساختی و ساختاری باید بیشتر مورد تأکید ماباشد.دسته چهارم تعریف فرهنگ، تعریف تشریحی است که بر عناصر تشکیل دهنده فرهنگ تکیه دارد نظیرهنر، آداب، رسوم، اعتقادات و فولکلور و سایر موارد. هر کدام از این تعاریف رادر نظر بگیریم، انسان با فرهنگ جامعه خودش اجتماعی می شود و از مردم دیگر متمایز میگردد. بر این اساس اگر قرار باشد پیامی در سطح بین المللی داشته باشیم باید یک تمایز کمی و کیفی با سایر ملل داشته باشیم که پیام ما دردرون آن تمایز تعبیه شده باشد و اگر قرار باشد که ما از نظر رفتاری و کرداری و گفتاری نظیر دیگران باشیم و فقط بخواهیم باشعار و مطرح کردن یک سلسله توانایی های گذشتگان و بعد تاریخی فرهنگ حرکت کنیم، قادر نخواهیم بود تأثیری بر دیگران بگذاریم. بنابراین فرهنگ یک امر زنده است و یک مقوله امروزی است که باید در زندگی ما ساری و جاری باشد.بر این اساس باید گفت که فرهنگ دارای ۳ سطح است:۱– سطح زیرین و کاملاً پنهان. مثلاً یک درخت را در نظر بگیرد که یک ریشه دارد و یک تنه و یک سری شاخ و برگ. یک بخش از فرهنگ بخش ظاهری و شاخ و برگ فرهنگ است ، این سطح کاملاًـ قابل مشاهده است. یعنی در رفتار روزمره مردم دیده می شود و علامت های آن را می توان دیدو کاملاً قابل فهم و درک است .۲– یک سلسله از ارزش ها، ارزشهای حمایتی، هنجارها و قواعد رفتاری است که در اصل ایدئولوژی هر جامعه است که باید ونبایدهایش هم درون این سطح است که در اصل این مبنای عمل قرار می گیرد و هر آنچه مربوط به یادگیری است در درون این قسمت قرار می گیرد.۳– بخش سوم ، بخش مفروضات اساسی، یا زیربسترهای فرهنگ است که این مفروضات را نمی توان نادیده گرفت. در اصل، اینها اعتقادات، باورها و ریشه های فرهنگی هر جامعه است.بنابراین این سه سطح فرهنگ ریشه، تنه و شاخ و برگ است. ما در مناسبات فرهنگی بیشترین برخوردی که داریم درصحنه عمل ها ورفتارهاوشاخ و برگ است که در بیرون خاک قرار دارد.بر این اساس کشورها وقتی بخواهند فعالیت های فرهنگی خودشان را سازمان بدهند و روابط فرهنگی را استوار کنند، باید یک تئوری کانونی برای رفتارهای خود در سطح بین المللی داشته باشند. تاتئوری کانونی کشورها مشخص نباشد، بخش فرهنگ به عنوان یک عرصه و دیپلماسی فرهنگی نمی تواند شکل بگیرد.تئوری کانونی کشورها چیست؟ معمولاً کشورها چهار محور رابه عنوان اساس، محور و تئوری کانونی روابط یا زیست خودشان قرار می دهند. بدین معناکه بعضی از کشورها تمام توانایی خودشان را متمرکز می کنند در خصوص گسترش قدرت و توانایی سخت افزاری کشور،زیرا احساس می کنند که مورد تهدید هستند و

امنیت ملی آنان در خطر است. پس راه مقابله با دشمن و ادامه حیات در سطح بین المللی را گسترش قدرت و توانایی سخت افزاری خودشان می دانند. مثلاً کرده شمالی وکوبا و برخی کشورهای دیگر. اینها بدنبال این هستند که یک ایزولاسیون یا یک محدودیتی در ارتباطات بین المللی خودایجاد کند و توان نظامی و سخت افزاری خودشان را گسترش دهند. اگر کسی قدرت را به عنوان تئوری کانونی انتخاب کرد در بخش سخت افزاری، تمام مبانی فرهنگی آن هم بر این اساس شکل می گیرد و دیگر هر کسی خارج از خودش را دشمن می بیند.هر کسی را در خارج از محدود جغرافیایی تهدید می انگارد، هر نوع روابط فرهنگی دیگران را تهاجم فرهنگی و نه تعامل فرهنگی می داند.یک سلسله ازکشورها، تفکر و تئوری کانونی مسلط برروابط راسلطه می دانند.این به معنای آن است که علاقمند هستند به جای این که قدرت خودشان را گسترش دهند، از مرزهایشان مراقبت و رابطه شان را با سایر کشورها محدود کنند، بدنبال تأثیرگذاری و سلطه بر دیگر کشورها هستند. این کشورها کشورهایی هستند که علاوه بر جغرافیای طبیعی و مرزهایشان بدنبال جغرافیای سیاسی فراتر از مرزهای خودشان هستند. به تعبیر دیگر این کشورها که تئوری کانونیشان سلطه است، مرزهای طبیعی خودشان را به رسمیت نمی‌شناسند و مرزهایشان را در جای دیگر قرار می‌دهند. مثال بارز آن دولت ایالات متحده آمریکا است که استراتژی سلطه دارد و در خلیج فارس همسایه جدیدایران شده است و مرزهای خود را از لحاظ سیاسی گسترش داده و روابط سیاسی این کشور به این صورت شکل می‌گیرد.کشورهایی که بدنبال هژمون و تأثیرگذاری و سلطه بر دیگر کشورها هستند، روابط شان عبارت است از برنامه‌های سخت افزاری و نرم‌افزاری توأمان. چرا؟ زیرا برای حضور در سایر عرصه‌ها و برای گسترش مرزهای سیاسی باید نوآوری‌هایی در عرصه‌های مختلف از جمله عرصه فرهنگی داشته باشد. لذا به دنبال تولید صنایع فرهنگی، گسترش هنر، فرهنگ و توریسم هستند و روابط رابا ابعاد سخت‌افزاری و نرم‌افزاری توأمان جلو می‌برند. سینمای آنان و بقیه عرصه‌های هنری شان رشد می‌کند ، چون بدنبال نوآوری در محیط‌های جدید هستند تا بتوانند پایگاههای خودشان را در آنجا مستحکم کنند.سومین سلسله از کشورها ، کشورهایی هستندکه قدرت و هژمون را به عنوان اولویت انتخاب می‌کنند یعنی زیست و حضور را متکی برگسترش ایدئولوژی و تفکر خودشان می‌دانند. نمونه بارز آن رژیم اشغالگر قدس و برخی کشورهای کمونیستی و برخی از کشورهای مذهبی هستند.. اینها بدنبال گسترش تفکر و ایدئولوژی هستند و معمولاً شعارهای جهان وطنی دارند،ازدید آنها حکومت جهانی و دولت جهانی باید شکل بگیرد. با این نگاه ایدئولوژیکی، پس از روی کار آمدن نئوکانها یا نئومحافظه‌کارها در آمریکا، آمریکایی‌ها یک پیوند بین تئوری کانونی هژمون و تئوری کانونی ایدئولوژیک برقرار کردند، یعنی اینها هم به دنبال گسترش ایدئولوژی وهم بدنبال نهادینه سازی فرهنگ امریکایی هستند و در اصل نوع روابطشان با کشورهای دیگر براساس ارزشهای نهادین ملی‌شان استوار است.آمریکایی‌ها می‌گویند نوع مدیریت آمریکایی باید جهانی باشد، هنر آمریکائی بهترین است و ...این نگاه ایدئولوژیک است که کشورهای کمونیستی و کشورهای مذهبی و کشورهایی که از اومانیزم و کاپیتالیزم حمایت می‌کنند؛ بحث شان در این تئوری کانونی ایدئولوژیک متمرکز می‌شود.چهارمین دسته، کشورهایی هستندکه بدنبال توسعه اند، یعنی تئوری کانونی آنها توسعه است. به معنای دیگر آنان بدنبال رفاه اقتصادی هستند. دنبال رسیدن به وضعیت بهتر زندگی مردم هستند، بدنبال توسعه صنایع خودهستند، بدنبال تقویت علم و دانش و حرکتی که باید در این مسیر صورت گیرد.ایران به عنوان یک کشورفرهنگی بهتراست معلوم کند که کجا قراردارد؟. تئوری کانونی کشور چیست؟ بدنبال توسعه قدرت است؟ بدنبال هژمون است؟ بدنبال توسعه ایدئولوژیک است؟ یا بدنبال توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی؟ تا این محوررا مشخص نکنیم، هر آنچه را طراحی کنیم، یک سلسله اقدامات بدون پشتوانه‌ای خواهد بود که دیگران فقط سرشان را تکان می‌دهند ومیگویند، بلی مطالب خوبی را تهیه کردید، بایگانی کنید و بگذارید اینجا تا دیگران بعدها بیایند و بررسی کنندو هیچگاه به صحنه عمل و اجرا نخواهد رسید!آن چه که ازمروراسناد بالادستی کشور مستفادمی شود نشان می دهدکه از این چهار محور، اولویت جمهوری اسلامی ایران توسعه است. به دلیل آن که سند چشم‌انداز بیست ساله کشور که طراحی شده و ایران ۱۴۰۴ را ترسیم کرده می گوید: ایران

بایـددارای جایگـاه اول فرهنگی، علمی، اقتصادی در بین ۳۶ کشورو در سـطح منطقه باشـد. در این میان کشورهای قدرتمنـدی مثل ترکیه، عربستان، پاکستان وکشورهـایی مثـل عمـان هم کم کم در کنار این ما قرار می گیرنـد. اگر ما بخواهیم بین این کشورها در تراز اول قرار بگیرم ، تمـام مناسـبات خـارجی و روابـط مـان ، چه دیپلماسـی فرهنگی و چه مناسـبات سیاسـی بایـد بر اساس «تئوری کانونی توسـعه» شـکل بگیرد و توسـعه تعریف خاص خودش را دارد.توسـعه معنایش این است که براساس سـند چشم انداز ، روابط مؤثر و سازنـده در سـطح بین الملل داشـته باشـیم.، یعنی اینکه دیگر جنگ نـداریم، درگیری وخشونت و اخم نـداریم. تعامل داریم، همراهی داریم، وهمکای ومشارکت.یعنی اگر ما استراتژی کانونی مان را توسعه قراردادیم، دیگر نمی توانیم بگوییم تهاجم فرهنگی ودرگیری فرهنگی،بلکه بایـد به سوی تعامـل فرهنگی گام برداریم.تعامل یعنی همکاری، کنار هم نشسـتن و چانه زدن وتهاجم یعنی جنگ وبرخورد. آنها می آینـد جلو یک سـنگر از ما می گیرنـد، ما یک سـنگر از آنها می گیریم، آنها یک توپ فرهنگی به ما می زننـد، مـاهم به آنهـا یـک توپ فرهنگی می زنیم، تـا ببینیم وضـعیت در این جبهه چه می شود؟ تهـاجم فرهنگی زبان قـدرت است، تهـاجم زبـان هژمون است، تهـاجم زبـان گسترش ایـدئولوژیک است. ممکن است تصورشود هنگـامی که استراتژی کانونی کشور توسعه است، ایدئولوژی و قدرت کنار می رود، چنین نیست.قدرت وایدئولژی همواره لازم است ولی اولویت توسعه است، مگر این که بگوییم سـند چشم انداز ۲۰ ساله یک سـند کناری است و یا یک سـند غیرجدی است. اگر سـند جدی است، این سند می گوید توسـعه ، می گوید تعامل، این توسعه ضرورت ها و قیودی هم دارد.سند چشم انداز می گوید قدرت اول منطقه ای در سال ۱۴۰۴ با تعامل مؤثر و سازنـده با جهان. اما می گویـد از هر راهی نمی توان به سوی توسـعه حرکت کرد.دو محـدوده وحـد هم می گـذارد، یعنی دو سـیاست و خـط مشـی هـم می گـذارد می گویـد:۱- اسـلامی و انقلابـی مانـدن،۲- الگـو برای دیگر کشورهـای مسـلمان بودن.یعنی این دو قیـد درسـند چشم انـداز وارد شده و به این می گوییم، باید و نباید که در اصـطلاح مدیریتی وسیاسـی به آن خط مشـی، سیاست، قـاب و چهارچوب گفته می شود.یعنی نمی توان به توسـعه رسـید، اما اسـلامیت را کنارگـذاشت. اگر قرار است ما الگوی دیگران باشـیم، چگونه بایـد الگوی دیگران باشـیم؟ معمولاً الگوهای رایـج در جهان دو تا است. یکی الگوی همانـندسازی، یعنی ما بـدنبال این هستیم که دیگران را مثل خودمان کنیم. آمریکا دنبال این است که دیگران را همانند ایالات متحده کند ، به این می گویند الگوی همانندسازی. روش و الگوی همانندسازی چیست؟شیوه آن لیبرالیسم فرهنگی و جهانی سازی است. یعنی آنهایی کـه دنبـال همانـندسازی هسـتند، معتقـد بـه لیـبرالیسم فرهنگی هسـتند، نـه معتقـد به هـویت فرهنگی ملت هـا. الگـوی دیگر الگـوی تکثرگرایی است، دراین الگوتنوع فرهنگی وجوددارد و بین جهـانی شـدن وجهـانی سـازی تفـاوت قائـل است. جهـانی سـازی یعنی دیگران ما را می برند جهانی مان می کنند، یعنی ما منفعل هستیم و آنان بر ایمان تعیین سـرنوشت می کنند. اما جهانی شدن انتخاب از طرف مـابوده وجایگـاه وسـهم مان را مشـخص می کنیم و می گوییم که ما می خواهیم جهانی شویم، ما انتخاب می کنیم جهانی شـدن را، این امردر تکثر امکان پـذیر است.اما اگر چنین نکردیم، درپرتو الگوی همانـندسازی ما را می گیرند و می برند جهانی می کنند. گو اینکه در بسـیاری از عرصه ها این اتفاق برای ملت ها افتاده است. در الگوی همانندسازی، این الگو در واقع خط تمایز بین قومیت های متعدد را کاهش می دهد. یعنی دیگر هویت ایرانی و شـیعه بودن، آسـیایی بودن، آرام آرام رنگ می بازد. زبان فارسی کم کم تضـعیف می شود، بعـد هم زبان عربی، همه بایـد هم زبان شونـد در دنیا، همه هم فرهنگ شونـد، همه باید مثل هم زندگی کننـد. این را می گوینـد الگوی همانـندسازی، این زمانی متجلی می شود که اعضای دو یا چنـد گروه نژادی و اجتماعی با همدیگر همسـان شونـد و هـدف اینهـا ترکیبی از زیست شـناختی فرهنگی اجتماعی روانی گروه های متمایز که بـدنبال یک جامعه جهانی با کمترین تفـاوت می باشـند.این یکی از الگوهـا است که به آن الگوی همانـندسازی می گوینـد. اگر هـدف از سـیاست های همانند سـازی را مـا کـاهش اختلافات فرهنگی و ساختاری بگیریم، یعنی بگوییم آنان که بـدنبال الگوی همانـندسازی هسـتند، می خواهند اختلافات فرهنگی و ساختاری را کم کنند و دنبال تسـلط سیاسی نیستند، که هستند. در صورت تحقق کامل این سیاست که در نقطه

اوج آن مـا یـک جهان متجاوز، همراه و همگن خواهیم داشت. اما این یک شعاری بیش نیست چون بیشترین درگیری به خاطر این استراتژی میـان اروپـا بـا آمریکـا وجود دارد. به خاطر این که فرانسوی ها وآلمانی ها می خواهنـد زبان وفرهنگ خود را حفظ کنند .درگیری سینماها و فیلم هـای هالیود با اروپایی ها و فرانسوی ها بسیار جـدی تر از درگیری ما به عنوان کشور ایران و مسـلمانان با هالیود و آمریکا است. بنابراین این همانندسازی به عنوان یک فرآینـد اگر بخواهـد عمل شود، یعنی یکی شدن و متجانس شدن که در دو بعـد فرهنگی و ساختاری کاربرد دارد. در همانندسازی فرهنگی آنهایی که به دنبال یکی کردن همه هستند، از بعد فرهنگی یک گروه قومی از نظر فرهنگی می آیـد به عنوان شاخص قرار می گیرد و گروه های دیگر زبان و مذهب و آمیزه های آن را اصـل قرار می دهنـد. یعنی بـدترین شـکل همانندسازی برای ما به عنوان جمهوری اسـلامی که بدنبال یک پیام هستیم و رسالتی در سـطح ملی و منطقـه ای و بین المللی احسـاس می کنیم. بـدترین شـکل این است که برویم و در قـالب همانندسازی فرهنگی قرار بگیریم ، معنایش این است که چون ما زور و قـدرت کافی نـداریم، باید یک فرهنگ مسـلط دیگرمثل فرهنگ غربی و آمریکایی محور شود ودراین میـان بایـد خودمـان را قرار بـدهیم. بعـد از گـذشت یـک زمان مشـخص گروه های فرهنگی متمایز و منفرد مثل ما از لحاظ رفتارها و ارزشـها، دیگر قابل تغییر دادن نمی باشـند و هویتشان از بین می رود. این را در اصـطلاح سیاسی می گویند استحاله شدن، رنـگ بـاختن، این همانندسازی فرهنگی است. امـا در همانندسازی ساختـاری سـطح بالاتری از تعامل اجتماعی در میان گروه های مختلف مـدنظر است. در هماننـد سـازی ساختـاری تلاـش می شود که فرهنـگ های اقلیت در نهادهای مختلف جامعه جهانی پخش شوند و با اعضای گروه های مختلف در قالب نشـست های اجتماعی و دیپلماتیک همراه شوند. بدین معناکه در سـطح جهان کانتون هایی درست می کنندو می گویند این کانتون مسلمانان، این کانتون مسیحی ها، این کانتون کلیمی ها، این کانتون بودایی ها، رنگ هاوآداب را تضـعیف می کنند، اما مشترکات را می گیرند و در پرتوآن ساختار نوین بین المللی درست می کنند. این را همانندسای ساختاری می گویند که این هم برای ما مشـکلاتی دارد، البته از همانندسازی فرهنگی کمی بهتر است. شکل دومی که در تقسیمات بیان شـد تکثرگرایی در مقابل همانندسازی است. در استراتژی تکثرگرایی، یک نوع از تکثرگرایی را مساوات طلبانه می نامنـد. در تکثرگرایی که نقطه مقابـل همانندسازی است، همه کشورها و دولت ها و ملت ها تأکیـد بر حفظ و تشدیـد تفاوت های فرهنگی و مـادی خودشـان بـا دیگران دارنـد که ظاهراً این با خصوصـیات ما ایرانیان و خصوصـیات انقلاب وهویت آسـیایی همخوانی بیشتری دارد.سیاست هـای متکی بر تکثرگرایی همواره مشوق تنوع قومی و حفـظ مرزهـای جداکننـده فرهنـگ هـا از همـدیگر است. یعنی فرهنـگ مـا بـا فرهنـگ دیگران متفاوت است. سیاست های تکثرگرایانه بر اساس اصل حقوق جمعی و گروهی و نه حقوق قومی و نژادی بنا شـده است. یعنی اگر شـما بخواهیـد سیاست های تکثرگرایانه را استراتژی اصـلی سازمان فرهنگی قرار بدهید، باید حقوق جمع های دیگر را محترم بشـمارید.نتیجه این که در یک نظام جهانی متکی بر سیاست های تکثرگرایانه، قوانین بین المللی در زمینه هـای سیاسـی، اقتصـادی و فرهنگی کشورهـا را به یکـدیگر پیونـد می دهـد. یعنی یـک سلسـله از قوانین بین الملی می آیـد برای ما حقوقی قائل می شود، برای دیگران هم قائل می شود. می گویـد در حین حفظ تنوع می توانیـد با همدیگر همکاری داشـته باشـید و تفـاوت هایتـان را به رسـمیت می شناسـند. به تعبیر دیگر، به جـای اسـتحاله و اتحاد جهانی، یک ائتلاف جهانی بوجود می آیـد. در ائتلاـف، هویت تک تک ملت هاوفرهنگ هاحفظ می شود. اما روی مشترکات با همـدیگر کار می کننـد و همانندسازی هم نشـده است که هویت کسـی از بین برود. البته درصورت تحقق این مهم، احتمـال دارد که در جـامعه جهانی متکثر، به رغم وجود نهادهای سیاســی و اقتصـادی واحـد و مشـترک، فرهنـگ هـا بـه میزان زیـادی از همـدیگر جـدا بماننـد. یعنی هـویت فرهنگی ملـت هـاحفظ شود.ازسوی دیگر،یک نوع تکثرگرایی هم در سـطح جهان وجود دارد که به آن تکثرگرایی مساوات طلبانه می گوینـد. در این نوع ازتکثرگرایی، به ایجاد تساوی بین کشورها و اقوام مختلف که دارای نوعی اسـتقلال فرهنگی و ساختاری هسـتند تأکید می شود. در این حال ، برقراری تساوی در قدرت سیاسی و قدرت اقتصادی در سطح تقریباً متوازن خواست کشورها می شود. بنابراین شاید یکی

از راهکارهای ما برای تئوری کانونی روابط فرهنگی و دیپلماسی فرهنگی خارجی ، تلاش در تکثرگرایی مساوات طلبانه باشد. یعنی حفظ فرهنگ ، زبان و تفکرات متعدد در سطح بین المللی با حقوق برابر و تلاش در جهت ایجاد ساختار جمعی. اگر تکثرگرایی از نوع نابرابر یا غیرمساوات طلبانه رایج باشد، ما در آنجا حتماً ضرر خواهیم کرد. تکثرگرایی غیرمساوات طلبانه و یا نابرابر، مثل آپارتاید و نژادپرستی زورگویانه است.بنابراین در جهان متکثر نابرابر، تساوی وجود نداشته و ضعیف ترها همواره منفعل وپیرو خواهند بود. امروزه تلاش فرهنگ غالب در جهان، فرهنگ غربی و دین مسیحیت است و تمدن اروپایی و آمریکایی که این فرهنگ جهت حفظ و گسترش نابرابرای و عدم تساوی در بین جوامع تلاش میکند.آنها بدنبال این هستندکه از توان فرهنگی و صنعت تولیدی وارتباطی خود یک اقتدار سیاسی بدست آورند و سهم عمده ای از ثروت مادی و معنوی جهان رابه آن فرهنگ اختصاص دهند.ممکن است این پرسش مطرح شود که شالوده سیاست های تکثرگرایی نابرابر چیست؟پاسخ آن، کوشش مداوم ایدئولوژی برتری طلبانه و نژادپرستانه غرب است که مروج تفاوت های ذاتی و نژادی و فرهنگی است. اگر بخواهیم نمونه هایی از این حرکت را در سطح جهان ببینیم، کافی است به بعد از جنگ جهانی دوم و چگونگی بازگرداندن مهاجران چینی از کشور آمریکا ویا مکزیکی هادر دهه ۱۹۸۰ وکشتارمسلمانان دربالکان توجه کنیم.باتوجه به آنچه که گفته شد، برای این که بتوانیم از نظر فرهنگی در سطح بین المللی فعال شویم و منازعات را هم به حداقل برسانیم، باید دو سه کار عملیاتی انجام دهیم :۱- در مناسبات فرهنگی مان از خشونت فیزیکی و نظامی و یا برخوردهای خشن دوری کنیم. یعنی با اجتناب از اعمال قدرت سخت در روابط فرهنگی و استفاده از قدرت نرم و با استفاده بهینه از زمان و یا منابعی که در اختیارمان قرار دارد قدرت نرم را بکار بگیریم.زیرا اولویت گذاری در اعمال قدرت نرم راهکار حرکت فرهنگی جهان امروز است.۲- دیپلماسی مردمی فرهنگی را به همراه توان رسانه ای بکاربگیریم تا باتکیه بر قدرت چانه زنی و رسانه های قدرتمند ازحاشیه به متن تحولات جهانی راه یابیم.۳- با تکیه بر دانش و مدیریت آن بر ارتباط و تعامل جهانی تأکید کنیم وازبرخوردوتنازع دوری نماییم و تعامل سازند و مؤثر در روابط بین المللی داشته باشیم. این استراتژی در مناسبات فرهنگی، قدرت رقابت و تولید محصولات فرهنگی را با ادبیات و زبان همه فهم جهانی به ما اعطا خواهدکرد. این زبان، در مناسبات جهانی بهتر درک می شود و مارا از حاشیه نشینی نجات داده و در متن رخدادها و تصمیم های جهانی قرارمی دهد.باید باور کنیم که همه جهان دشمنان ما نیستند و ما می توانیم در مباحث بین المللی باحفظ هویت خود شرکت داشته ونقش تاثیر گذار داشته باشیم.والسلام

فرهنگ مدیریت فرهنگی

شهرام شیرکوند «مدیریت فرهنگی به معنای سازماندهی و اداره امور و فعالیت‌های فرهنگی است، مدیریت فرهنگی نظیر هر نوع مدیریت سازمانی دیگر، الزامات خاص خود را دارد. بنابراین در مدیریت فرهنگی تمامی وظایف سازمانی مدیریت (سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت هماهنگی، نظارت و ارزیابی) در قلمرو امور و فعالیت‌های فرهنگی صورت می‌گیرد».رشد و توسعه فرهنگی هر جامعه، مدیون مدیریت مدبرانه و مقتدرانه‌ای است که بتواند با اعمال مدیریت فرهنگی، جامعه را از مرحله‌ای محدود و نامناسب- که فضای تنفس را تنگ کرده- عبور دهد و افراد آن جامعه را به بالندگی و توسعه برساند. اگر چنین مدیریتی در جامعه وجود نداشته باشد یا مردم با مدیران ضعیف، کم‌هوش، ناآگاه و بی‌تدبیر روبه‌رو باشند طبعا نباید انتظار شکوفایی فرهنگ و مقولات فرهنگی را داشت.از یک منظر، «مدیریت فرهنگی» ۲نوع است: مثبت و منفی که برای هر کدام از این دو می‌توان در طول تاریخ شواهد فراوانی ارائه داد.مدیریت مثبت فرهنگییکی از مدیریت‌های مثبت فرهنگی، که با عقلانیت، درایت و شناختی که از انسان داشت جامعه‌ای منحط، آلوده، منحرف، ذلیل و زبون را به اجتماعی پیروز، پاک، مستقیم و عزیز تبدیل کرد و آثار عظیم فرهنگی خود را همچنان تا قرن‌های بعد از خود و نسل‌های آینده باقی گذاشته است، مدیریت فرهنگی پیامبر اکرم

حضرت محمد بن عبدالله صلی‌الله علیه و آله است.مدیریت منفی فرهنگینوع دیگر مدیریت فرهنگی، مدیریت منفی است که بر محور نفسانیات شخص مدیر شکل می گیرد. فرهنگ در تفکر چنین مدیریتی چیزی جز بازیچه و ابزاری برای ارضای خواهش‌های نفسانی نیست، لذا در حوزه اینگونه مدیران، ریا، تزویر، نفاق، چاپلوسی، شخصیت شکنی و امثال این گونه خصلت‌های پست اخلاقی و رفتاری به وفور جلوه می کند.مدیریت منفی، از شیوه تفرقه بینداز و حکومت کن بهره می گیرد و آنچه برای او بی‌مقدار و بی‌ارزش می‌نمایاند قدر و منزلت انسان است. هر گاه مدیر خدمتی انجام بدهد منت می گذارد، منافع و مصالح سازمانی و مردمی را به پای هوس‌های خویش به سادگی قربانی می کند و در نهایت همه این رفتارها و روش‌های ضدفرهنگ را به‌صورت جریانی فرهنگی درون جامعه وارد می‌سازد و عاقبت مردم را به سقوط و انحطاط اخلاقی و رفتاری سوق می‌دهد.معمولا مدیریت فرهنگی را ۲قشر تأثیرگذار، بر عهده دارند؛ عالمان و حاکمان، که هر گاه در جهت منفی و تخریب باورهای اصیل فرهنگی قدم بردارند فاجعه‌ای عظیم در زندگی انسانی به‌وجود خواهند آورد.حضرت‌علی علیه السلام در مورد نقش عالمان فرمود: «زله العالم تفسد العوالم؛ لغزش عالم، فساد و تباهی جامعه را به‌دنبال دارد».پیامبر اکرم صلی‌الله علیه و آله درباره تأثیر رفتارهای مثبت و منفی زمامداران بر اوضاع و شرایط جامعه، می‌فرماید: «اذا تغیر السلطان تغیر الزمان؛ هنگامی که در اخلاق و رفتار فرمانروای جامعه دگرگونی به‌وجودآید زمان دگرگون می‌شود».مدیریت فرهنگی، از نوع منفی و تخریبی آن در طول تاریخ، خسارت‌های فراوانی بر باورها و اعتقادهای مردم وارد کرده است؛ به‌ویژه در عصر ما، تخریب فرهنگ نه از موضع تحجر و ناآگاهی، بلکه از موضع روشنفکری و آگاهی، با هدف تسلط بر منابع مادی و معنوی توسط استعمارگران خارجی، یا عوامل و جریان‌های وابسته داخلی انجام گرفته است.خسارت‌هایی که مدیریت‌های فرهنگی منفی و نالایق، به‌ویژه در دوران سیاه قاجاریه و پهلوی، به میراث فرهنگی ملت ایران وارد ساختند از چنان حجمی و عمقی برخوردار است که قابل محاسبه نیست ولی با همه این بی‌لیاقتی‌ها و تخریب‌ها، پاسداران مرزهای فکر و فرهنگ دینی و ملی، به‌ویژه عالمان آگاه، تربیت‌یافتگان حوزه‌های علمیه، مراجع عالی‌قدر و مبلغان روشنگر دین و دیانت، در حد توان خویش از هویت فرهنگی این ملت دفاع کردند و با شهامت روبه‌روی تهاجم فرهنگی دشمنان ایستادند و در این پیکار شورآفرین، رسالت فرهنگی خود را با مقاومت و مداومت انجام دادند.تعریف فرهنگ و لایه‌های فرهنگیدر تعریف کلی فرهنگ شامل باورها، ارزش‌ها، اعتقادات و تمدن یک جامعه است و باتوجه به این تعریف اگر بخواهیم راه‌حلی برای تحول و تغییر فرهنگ ارائه کنیم این قابل انجام نیست. «شاین»، فرهنگ را شامل ۳ لایه می‌داند و هر جامعه را در این لایه بررسی می کند. لایه اول یکسری مفروضات کلی و باورهای بنیادین است مانند اعتقادات یک فرد مذهبی که وقتی به‌وجود آمدند به دشواری قابل تغییر هستند و اینها زیربنای فرهنگ هستند که اندیشه‌ها و باورهای بنیادی هستند.روی این لایه و این سطح لایه دیگری به نام سطح ارزش‌ها بنا می‌شود که براساس آن اعتقاد، باور و پذیرش بنیادی یکسری ارزش‌ها پدید می‌آید که سطح آن بسیار انتزاعی یا بسیار درونی است، درصورتی که سطح دوم علاوه بر جنبه درونی یک مقدار جنبه بیرونی نیز پیدا می کند. سومین لایه، سطحی قابل ملاحظه با ظاهر فرهنگ است که شامل نمادها، سمبل‌ها و الگوهای رفتاری است که ما در فرهنگ، نشانه‌های آن را می‌بینیم.فرض کنید در نظام اعتقادی ما رضایت خدا یک ارزش بنیادین است؛ این می‌تواند به‌صورت خدمت به مردم در لایه میانی فرهنگ جلوه کند و به‌صورت ارزش «خدمتگزار مردم بودن» در لایه دوم فرهنگ مطرح است و صورت سوم این ارزش به‌صورت نحوه برخورد ما با ارباب رجوع در اداره است. در سازمان یا مؤسسه‌ای که کار می کنیم یکسری وظایفی را انجام می‌دهیم که در جهت خدمت به مردم و در جهت کلی در راه رضای خداست بنابراین اگر در لایه اول دقت کنیم می‌فهمیم که این لایه، سطح اصلی فرهنگ است و لایه سوم یک سطح ظاهری و نمادین است که برگرفته از سطوح اول و دوم است.تعریف مهندسی فرهنگ«مهندسی فرهنگی» اصطلاح چندمعنا (polysemous) و کثیرالاضلاعی (multilateral) است که به‌تازگی در فضای فرهنگی کشور مطرح شده است و تا حدی به موضوع مهندسی اجتماعی (social engineering)نیز شباهت دارد. بر این اساس

تاکنون تعاریف گوناگونی از مهندسی فرهنگی ارائه شده است که هر یک بعد خاصی از مهندسی فرهنگی را در نظر گرفته است. البته در این میان شاهد خلط ۲اصطلاح مهندسی فرهنگی و مهندسی فرهنگ نیز هستیم که می‌تواند بحث از مهندسی فرهنگی را به انحراف دچار کند. باید توجه کرد که مهندسی فرهنگی چیزی جز طراحی نظام مدیریت فرهنگی نیست.در حقیقت با اجرای مهندسی فرهنگی درصددیم که به یک نظام مدیریتی پیوسته، منسجم، هدفمند و قوی دست یابیم که بتواند اهداف و سیاست‌های فرهنگی کشور را به نحو مناسب محقق کند. اما در مهندسی فرهنگ، به هیچ وجه به‌دنبال رسیدن به یک نظام مدیریتی نیستیم، بلکه منظور از آن ساماندهی محتوایی و شکلی فرهنگ و ارتقا و به‌روز سازی آن برای پاسخگویی به نیازهای موجود و فرارو و نیز مواجهه با رقابت با سایر فرهنگ‌هاست.بر این اساس می‌توان گفت: مهندسی فرهنگی عبارت است از طراحی جامع و منسجم نظام [مدیریت] فرهنگی براساس مبانی نظری و مدل دقیق، روشن و روزآمد و همچنین تعیین مناسبات آن با سایر نظام‌ها (سیاسی، اقتصادی، مدیریتی و حقوقی) و مهندسی فرهنگ عبارت است از بازپژوهی و نظریه‌پردازی در حوزهٔ فرهنگ اسلامی – ایرانی به‌منظور دستیابی به مبانی، چارچوب، ساختار و شاخص‌های دقیق، روشن (متمایز) و روزآمد برای فرهنگ ایرانی – اسلامی (نظریه و مدل فرهنگی). همان طور که از تعاریف پیداست، تا قبل از دستیابی به محتوای فرهنگی منسجم و مورد قبول نمی‌توان به حوزه مهندسی فرهنگی وارد شد. لذا باید تأکید کرد که لازمهٔ مهندسی فرهنگی، مهندسی فرهنگ است.مهارت‌های ده گانه مدیران فرهنگی برای تحول و توسعه فرهنگیبرای توسعه فرهنگی سیاستگذاران و مدیران فرهنگی نقش اساسی و محوری را به‌عهده دارند. بر این اساس لازم است به مهارت‌ها و شایستگی لازم مجهز شوند. در ادامه به بخشی از مهارت‌های مورد نیاز توسعه فرهنگی اشاره می‌شود.۱– مهارت تفکر استراتژیک فرهنگی:برای توسعه و تحول فرهنگی، لازم است پیش از اقدام‌های پراکنده به‌صورت استراتژیک، به‌تحول و توسعه فرهنگی نگاهی انداخت. در توسعه فرهنگی، مهارت تفکر استراتژیک مهم‌تر از مهارت مدیریت استراتژیک است و این به آن خاطر است که توسعه فرهنگی مقوله پیچیده و چند وجهی و تفکراستراتژیک، پدیده چندبعدی است که از تعامل عوامل تشکیل‌دهنده آن، تفکر مناسب و کارآفرینی توسعه استراتژیک فرهنگ، به‌وجود می‌آید. تفکر استراتژیک پیش‌بینی آینده نیست، بلکه تشخیص بموقع ویژگی‌های میدان رقابت (فرهنگی) و دیدن فرصت‌هایی است که رقبای فرهنگی در مورد آن غافل هستند. تفکر استراتژیک در قالب قواعد ساده و عمیق ظاهر می‌شود. این قواعد مدل ذهنی ویژه‌ای را ایجاد کرده که مبنای تصمیم‌گیری‌های روزانه تا جهت‌گیری کلی سازمان خواهد بود.۲– مهارت مدیریت تنوع فرهنگی:برای توسعه فرهنگی، نیاز است که مشترکات فرهنگی جامعه یا سازمان شناخته شده، براساس آنها الگوی مناسبی طراحی شود. امروزه مدیریت فرهنگ‌های گوناگون و ایجاد هم‌افزایی مثبت بین آنها نیازمند مهارت‌های مناسب در این زمینه است. یکی از قابلیت‌های مورد نیاز مدیران فرهنگی سازمان‌ها و جامعه مدیریت تنوع فرهنگی است. تنوع فرهنگی نه تنها امری طبیعی است، بلکه به‌عنوان یک سرمایه بالقوه می‌توان از آن یاد کرد و دلیل آن تعامل و رشد فرهنگ‌ها توسط یکدیگر است.۳– مهارت هوش فرهنگی:هوش فرهنگی، با تمرکز روی قابلیت‌های خاصی که برای روابط شخصی با کیفیت و اثربخشی در شرایط فرهنگی مختلف لازم است، بر جنبه‌ای دیگر از هوش‌شناختی تمرکز دارد. هوش فرهنگی بینش‌های فردی را در برمی‌گیرد که برای انطباق با موقعیت‌ها و تعامل‌های میان فرهنگی و حضور موفق در گروه‌های کاری چند فرهنگی، مفید است. برای توسعه فرهنگی نیاز است که مدیران فرهنگی در ابعاد سه‌گانه یاد شده فعالیت کرده، اجزای هوش فرهنگی را در خود تقویت کنند:بعد شناختی: برای توسعه فرهنگی نیاز است تا در مورد مؤلفه‌های فرهنگی اطلاعات کسب شود. بعد فیزیکی: بسیاری از تفاوت‌های فرهنگی در اعمال قابل مشاهده فیزیکی، تبلور می‌یابند.بعد احساسی– انگیزشی: سازگاری با یک فرهنگ جدید مستلزم غلبه بر موانع و مشکل‌هاست. افراد تنها زمانی از عهده کاری بر می‌آیند که از انگیزه زیادی برخوردار بوده و به توانایی‌های خود ایمان و باور داشته باشند.۴– مهارت رهبری فرهنگی:رهبران فرهنگی اثربخش، از راه ساختن شخصیت خود، قابلیت نفوذ در فرهنگ دیگران را کسب کرده، زمینه‌های به‌کارگیری آموزه‌های

فرهنگی دیگران را فراهم می‌سازنـد.۵- مهـارت فضاسـازی فرهنگی:با توجه به اینکه فرهنگ زیربنای هر کار بوده و شـیوه زنـدگی مردم بـدان وابسـته است، مـدیران فرهنگی سازمـانی و جـامعه بـایستی قـابلیت ایجـاد فضـای فرهنگی را داشـته باشـند. در فضاسازی فرهنگی می‌توان بسـیاری از آموزه‌های فرهنگی را نهادینه کرد و به کار بست. یکی از عواملی که به ایجاد و ترویـج فرهنگ کمک می‌کنـد، وجـود فضـای فرهنگی است. زمـانی که مردم در فضـای فرهنگی قرار گرفتنـد آن فضـا اثرهـای تشویقی داشـته، یـادگیری فرهنگی به‌صورت عادت درآمـده و جزو ساختار کلی و شخصـیت آنان می‌شود.۶-مهـارت کسب و کار فرهنگی:فرهنگ، زیر بنای کسب و کـار در سازمان و جامعه است؛ به عبارت ساده، فرهنگ نوعی کسب و کار است. این بـدان معناست که هر کسب و کاری ادبیـات، قواعـد و نظـام خـاص و حرفه‌ای خود را دارد، بنـابراین برای رونق آن از اهـل فن اسـتفاده می‌کننـد. در این زمینه فرهنگ و توسعه فرهنگی، حرفـه‌ای‌تر از سـایر کسـب و کارهـاست.۷- مهـارت مـدیریت جهانی‌شـدن فرهنگی در بعـد ملی:در جهـانی شـدن فرهنگی، جنبه‌هایی از این پدیـده بررسـی و مطالعه می‌شود که در ارتباط مستقیم با اندیشه و حس همفکری فرهنگی، همبستگی و وفـاق سیاسـی، وحـدت ملی و هویت ملی، تصویرسـازی جهـانی از فرهنگ‌هـا و ملت‌هـا، ارتباط‌هـای میان فرهنگی، اخلاق جهانی، هویت‌های خرد و کلان فرهنگی و تحولات ارزشـی دارند. جهانی شدن فرهنگی در عصـر حاضر ویژگی‌های خاصی دارد که آن را از دوران گذشـته متمایز می‌سازد.۸- مهـارت تحلیل فرهنگی:برای اینکه بتوان فرهنگ را توسـعه داد، ابتـدا بایـد مهارت تحلیل‌گری تقویت شود. بـدون تحلیـل نمی‌توان خلاقیت فرهنگی داشت. زمـانی که مـدیران فرهنگی از توانمنـدی تحلیل آموزه‌ها و مؤلفه‌های فرهنگی برخوردار باشـند، به‌راحتی می‌تواننـد آموزه‌هـای جدیـد فرهنگی را خلق کرده و آنهـا را به مرور تبـدیل به روش‌های کار و زندگی کنند. مهارت تحلیل فرهنگی، نوعی مهندسـی فرهنگی است که در آن مدیران فرهنگی دست به‌شـناخت عمیق اجزا، عناصر و روابـط بین مولفه‌هـای فرهنگی و با طراحی و ساخت‌دهی مجـدد براساس هـدف‌ها و کارکردهای مورد انتظار می‌زننـد.۹- مهارت انسـجام‌سازی فرهنگی:یکی از مهارت‌های مهم مدیران فرهنگی ایجاد یکپارچگی و انسجام فرهنگی در سازمان و جامعه است. برای این کـار لازم است مـدیران فرهنگی به سـمت قوی کردن فرهنـگ سازمـان و جامعه حرکت کننـد. برای ایجاد انسـجام فرهنگی در سطح جامعه، باید روی ۲محور اساسی کار شود: یکی اینکه، تعداد افراد جامعه معتقد به ارزش‌های عالی و فرهنگ را افزایش داد و دیگر اینکـه میزان و عمـق اعتقـاد و پایبنـدی به ارزش‌هـای فرهنگی را زیـاد کرد. برای این کـار، اسـتفاده از شـیوه‌های زیر می‌تـواند انسـجام فرهنگی را افزایش دهـد:- پرورش احسـاس احترام به تاریـخ جـامعه و سازمـان- آفریـدن احساس یگانگی در افراد جامعه و سازمـان- تشویق احسـاس عضویت در جامعه و سازمان و افتخار به آن- تقویت ساز و کارهای تبادل نظر بین افراد جامعه، از مجاری رسـمی و غیررسمی ۱۰- مهـارت فنی و تکنولوژیـک:یکی از مهارت‌هـایی که موفقیت مـدیران فرهنگی را در دنیـای فعلی تضـمین می‌کنـد، حمایت‌هـای مربوط به تکنولوژی اطلاعات است. پیش از به‌وجود آمـدن مهارت‌های تکنولوژیک تغییر پارادایم‌های ذهنی در راه بـه کـارگیری آن از اهمیت ویژه‌ای برخـوردار است. اسـتفاده از اطلاعـات، پردازش و مصـرف درست آن در جهت ایجـاد و توسـعه فرهنگی از ضـروریات کار فرهنگی است. فناوری اطلاعات در حوزه‌های مختلف تأثیر شگرفی به‌جا گذاشته که در این بین، تأثیر فرهنگی آن قابل‌توجه است؛ تحولی که در پرتو فناوری اطلاعات به وقوع پیوسـته است، تحولی شگرف و مداوم در ارزش‌های فرهنگی و آداب و رسوم کشورها، ملت‌ها و قومیت‌هاست. هم اینک سـبک زنـدگی، چگونگی پوشـش، خوردن و آشامیدن، محل زنـدگی و کـار، از محتـوای اطلاعـاتی بسـیار بالاـیی برخـوردار شـده و از نظر تـاریخی از نوآوری‌هـای اطلاعـاتی لبریز شـده است.نتیجه‌گیریفرهنـگ مـدیریت فرهنگی برای توسعه فرهنگی کشور به‌عنوان اسـاس و زیربنای توسـعه اقتصادی همواره از اهمیت خاصـی برخوردار بوده است. فرهنـگ به‌عنوان شـیوه و روش زنـدگی و معـاش مردم است و برای توسـعه و بهبود شـیوه‌های مطلوب زنـدگی و کـار، فرهنـگ نیازمنـد اصـلاح است. برای تحقـق این هـدف نهادهـای فرهنگی به‌عنوان سیاسـتگذارنوآوری، تحولاـت و تغییرات فرهنگی نیازمند مدیران فرهنگی حرفه‌ای هسـتند. از این‌رو توجه به ارتقای مهارت‌های دست‌اندرکاران بخش فرهنگ برای

توسعه فرهنگی دارای اهمیت ویژه‌ای است.۱- سلطانی، دکتر ایرج، مدیران فرهنگی؛ شایستگی‌ها و مهارت‌ها (سایت مدیر یار)۲- تقوی، سید رضا، کتاب تاملات فرهنگی۳-جزوات درسی گروه مدیریت امور فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی۴- غلامی، رضا، سایت جوان امروز۵- سخنرانی دکتر الوانی، همایش ملی توسعه در فرهنگ و هنر

خلاصه کتاب مدیریت فرهنگی سازمان

۰ ، ۰۶:۵۹ مدیریت فرهنگی سازمان نویسنده : استانلی دیویسی خلاصه کتاب: مترجم: دکتر ناصر میر سپاسی- پریچهر معتمد گرجی- انتشارات: مروارید- چاپ: ۷۳- تهیه و تنظیم : زهرا صفدری- مقدمه: انسان هایی که در یک نظام اجتماعی کوچک یا بزرگ زندگی می کنند دارای باورها ،اعتقادات ،ارزشها ، سنت ها و هنجار های مشترکی هستند که در مجموع فرهنگ آن نظام اجتماعی را تشکیل می دهند .قوت یا ضعف فرهنگ هر نظام بستگی به میزان ژرفا و همبستگی با پدیده های مزبور دارد . بی تردید هر قدر فرهنگ یک نظام اجتماعی نیرومند تر باشد ، تغییر و تحول فرهنگی در آن دشوار تر است . سمت دادن سازمانها در جهت اهداف کاربردی (استراتژیک) چنانچه با باورها و فرهنگ کارکنان آن سازمان همسو نباشد ، کاری بس دشوار خواهد بود و در نهایت در روند اجرایی با مانع مواجه خواهد شد . در صورتی که باور های شکل دهنده تصمیمات بلند مدت و کلان سازمان را باورهای راهبردی(استراتژیک) و باورهای مشترک اجراکنندگان تصمیمات را باورهای کاربردی (تاکتیکی–عملیاتی) بنامیم ،همسو کردن این دو دسته باور به هم افزایی فرهنگی و توفیق سازمان در تحقق اهداف خود خواهد انجامید . در غیر این صورت ،انرژی ها صرف خنثی کردن یکدیگر و ایجاد اختلال و مانع در راه حرکت سازمان به سوی هدفها خواهد شد. برای همسو کردن هدفهای راهنما (راهبردی)و باورهای روزمره (کاربردی) و جلب تمایل قلبی و برانگیختن انگیزه های درونی افرادی که باعث به اجرا در آمدن تصمیمات مدیران عالی سازمان میشوند ، لازم است تدابیری موثر اتخاذ شود. اینگونه تدابیر را اصطلاحاً مدیریت فرهنگ سازمان می نامند . اشتهار کنونی فرهنگ تغییرات گسترده محیط اقتصادی و افزایش مداوم فشار های رقابتی، برای استراتژی وقابلیت سازمان در اجرای آن ،امتیاز ویژه ای قایل شده است .در حال حاضر نه تنها دارا بودن توان لازم برای تنظیم واکنش های استراتژیکی مناسب لازم است بلکه اجرای بهنگام و سریع آن واکنش ها نیز نشانگر برتری رقابتی در بازار های بین المللی است. فرهنگ سازمان شاید به عنوان امیدبخش ترین کاتالیزور- در بسیاری از موارد نامساعد ،به عنوان بزرگترین مانع – برای رسیدن به این هدف تشخیص داده شده است. عباراتی چون ((برگشت به اصول مقدماتی)) و ((تأکید بر مبانی اصلی)) به معنای سادگی بیشتر ، و پایان بخشیدن به تنوع سرمایه گذاری نیست بلکه اشاراتی است که از تلاش سازمان برای یافتن ریشه های فلسفی مناسب خبر میدهند و این ریشه ها بخشی از آن چیزی است که میتوان آن را باورهای راهنما نامید. باورهای راهنما و باورهای روزمره بعضی باورها مربوط به نکات جزیی زندگی روزمره و بعضی از آنها در حوزه ی مسایلی است که از نظر فرد،سازمان،یا جامعه به طور کلی اهمیت زیادی دارد. باورهای – راهنمای – عالی ،زمینه ایجاد باورهای عملی و واقعی زندگی روزمره را تعیین می کنند. برای نمونه ،باور راهنما در یک خانواده ممکن است این باشد که مثلا خانواده باید واحدی نیرومند و منسجم باشد ، نسبت به زندگی ، اعضای خانواده مرکزیت داشته باشد و همه به طور منظم و هدفمند با یکدیگر همبسته و نزدیک باشند سپس از این باور راهنما است که بسیاری باورهای روزمره زندگی مانند غذاخوردن ،استفاده از تعطیلات و فعالیت های دیگر ریشه می گیرد.برای نمونه در مورد غذا خوردن، باور روزمره ممکن است این باشد که به جای آنکه هرکس مطابق برنامه خود غذا بخورد، همه اعضای خانواده با هم به صرف غذا بپردازندیا اینکه تا همه بر سر سفره ننشسته اند کسی شروع به خوردن نکند.به همین منوال در محیط کار هم ممکن است باور راهنمایی این چنین باشد که مثلا به همه کارمندان فرصت داده شود تا حداکثر استعداد و توانایی خود را به کار گیرند. بنابراین باورهای روزمره در چنین محیط کاری میتواند بر درستکاری و تصمیم گیری صحیح و سنجیده ،ارزشیابی عملکرد به طرز مطلوب ،

اولویت دادن به کارکنان سازمان در تصاحب پست های مهم و برنامه های پرورش نیروی انسانی در سطح ممتاز ،تاکید کند. باورهای راهنما به دو دسته تقسیم می شوند.باورهای برونی مربوط به نحوهٔ رقابت و نحوهٔ هدایت کردن کسب و کار و باورهای درونی که در خصوص نحوهٔ مدیریت و هدایت سازمان است. ترکیب هردو اینها شالوده ای است که شرکت بر اساس آنها شکل می گیرد ، به عبارت دیگر آمیزه ای از باورهای راهنما ، زیربنای فلسفی سازمان را تشکیل می دهد. باورهای راهنما مانند قوانین بنیادی به ندرت تغییر می کنند،جزء حقایق کلی به شمار می روند و گستردگی آنها به حدی است که با شرایط گوناگون تطبیق می یابند. از سوی دیگر باورهای روزمره از گونه دیگری هستند. ضمن آنکه آنها نیز بخشی از فرهنگ سازمان را تشکیل می دهند ، نباید آنها را با باورهای راهنما اشتباه گرفت. باور های روزمره ،قانونمندی و احساس هایی است که به رفتار روزانه مربوط میشوند ؛بستگی به موقعیت دارند و متناسب با شرایط تغییر می کنند. شگرد دانستن و نادیده انگاشتن را به کارکنان می آموزند.باورهای روزمره ابزار کار ماندگاری فرد در سازمان است. فرهنگ و استراتژی دستیابی به ماهیت باورهای راهنما و تشخیص آنها از باورهای روزمره به علت ارتباط موجود بین باورها و استراتژی، حائز اهمیت است.استراتژی از باورهای راهنما ناشی می شود ، آنها ریشه هایی هستند که استراتژی از آنها می روید .اگر استراتژی موضوعی است که یک سازمان در صدد اجرای آن است و سازمان وسیله ای است که چگونگی اجرای آن موضوع را نشان می دهد ، باورهای راهنما این جنبه را دارند که چرا سازمان در پی اجرای استراتژی است .باور های راهنما احجکامی هستند که استراتژی ها بر اساس آنها تنظیم می شوند ، در حالی که باور های روزمره بر اجرای استراتژی ها اثر می گذارند. استراتژی سازمان می بایست همیشه توسط باورهای راهنما تعیین و به پیش رانده شود. اجزای تشکیل دهنده ی باورهای راهنمای یک سازمان را می توان به عنوان یک ((بینش)) تصور کرد که ((رسالت)) استراتژیکی خود را مشخص می کند. باورهای راهنما جزء نخستین مواد تنظیم کننده ی استراتژی و باورهای روزمره عناصر کلیدی برای به اجرا در آوردن آن استراتژی می باشند. فرهنگ روزمره ی یک سازمان به زمان گذشته/ حال و استراتژی به زمان حال /آینده مربوط میشود. منظور این است که شما باید سازمان دیروزی را امروز طوری مورد استفاده قرار دهید که شما را به فردا برساند. فرهنگ و مدیر عامل اهمیت قائل شدن برای فرهنگ را نمی توان به دیگری واگذار کرد. میتوان در این زمینه با دیگری سهیم شد اما نمی توان انجام آن را به دیگری محول کرد. خلاف آن هم به همان اندازه ارزشمند است . وجود مدیر عاملی توانمند به اضافه علاقه مندی مدیریت ارشد سازمان نسبت به سلامت فرهنگ سازمان ، نیروی مهمی برای تشدید ، تقویت یا تأکید مجدد بر جهت حرکت استراتژیک در یک سازمان است. اگر رهبر شخص بزرگی باشد ، ایده هایی که القا می کند در فرهنگ سازمان نفوذ خواهد کرد . اگر رهبر فردی معمولی باشد ممکن است باورهای راهنما به درستی القا نشوند. هر قدر رهبر در مورد هدفی که از آن دفاع میکند روشنتر و صریحتر باشد ،فرهنگ سازمان واضحتر خواهد بود. تغییر دادن فرهنگ سازمان یا مدیریت آن به طرزی هدفمند ، به طور مستقیم یا غیر مستقیم باید با هماهنگی مدیر عامل انجام شود. و این بدان معنی است که ارزیابی فرد از فرهنگ سازمان الزامی خواهد بود. تشخیص باورها برای این تشخیص از روش مصاحبه یا پرسش و پاسخ استفاده می شود و به صورت اتفاقی نیست بلکه سؤالات از مدیران ارشد پرسیده می شود. باورها و ارزشها صرفاً تجلی یک فرهنگ هستند ، نه خود فرهنگ. یک فرهنگ زنده را در باورها و ارزشها بهتر میتوان یافت تا در آثار و بقایا و در اسناد و مدارک. به این علت است که مدیریت فرهنگ سازمان را وظیفه ای بغرنج و تجزیه و تحلیل فرهنگ را گاه در همان حد غیرممکن می سازد. ارزیابی ریسکهای فرهنگی هنگامیکه فرد احساس روشنی از باورهای راهنما و چگونگی پیوند آنها با استراتژی سازمان پیدا کند ، می تواند در مورد مساعدتها و موانعی که بر اجرای استراتژی سازمان اثر می گذارند ، پرسشهایی مطرح کند. برای این منظور فرد باید به باورهای روزمره ی فرهنگ رجوع کند. اقداماتی که با واقعیت فرهنگی آن سازمان در تضاد باشد ، با مقاومت روبرو خواهند شد . اقداماتی که سازگاری بیشتری با فرهنگ روزمره داشته باشند ، با سهولت بیشتری پذیرفته می شوند.بنابراین درجه ی ریسک فرهنگی بسته به پاسخ هایی است که به این دو

پرسش مهم داده شود:۱) اهمیت هر اقدام در موفقیت استراتژی چیست ؟۲) میزان سازگاری هر اقدام با فرهنگ روزمره تا چه اندازه است ؟ تغییر جهت در فرست شیکاگو فرست نشنال بانک آو شیکاگو ،تغییر جهت موفقیت آمیزی را در این زمینه نشان می دهد .شرکت مزبور در اواسط دهه ی ۱۹۷۰ ، بخشی از سهم بازار خود را از دست داد و شهرتش نیز تا حدود زیادی آسیب دید . در سال ۱۹۸۱ ،نایک یاد شده با رهبری جدید ، برای بالا بردن سطح فرهنگ خود و دست یافتن به یک استراتژی جدید ، به تلاشی طولانی دست زد. مدیران بانک با تمرکز بر موضوعات فرهنگی کلیدی و اقداماتی جسورانه در زمینه ی کسب و کار ، هویت سازمانی خود را از نو احیا کردند، به طوری که امروزه نتایج عملی کارشان ، آنها را در صف اول صنعت خدمات مالی قرار می دهد . در ژوئیه ۱۹۸۰، باری اف سولیوان ، یکی از مدیران بلند پایهٔ بانک چیس مان ها تان ، ریاست فرست نشنال را بر عهده گرفت.یکی از نخستین اقدامات او ، ترتیب دادن پژوهشی در زمینه ی فرهنگ بانک بود .هنگامیکه سولیوان در چیس مان هان تان بود به اتفاق یکدیگر کار مشابهی را در این زمینه انجام داده بودیم ،از این رو من نیز به همکاری فراخوانده شدم.همراه با تنی چند از همکاران ، ارزیابی فرهنگ سازمان را از طریق مصاحبه با هیات مدیرهٔ بانک آغاز کردیم .تنها پرسش ثابت و مشخصی که مطرح می کردیم این بود :درباره ی فرهنگ این سازمان چه می دانید ؟ یاد کردن از آن دوران بویژه پیرامون فرهنگ آن زمان برای بسیاری از آنان نوعی تخلیهٔ عاطفی به شمار می رفت . فرست شیکاگو در سال ۱۹۶۹ ، زمانیکه ساختمان ۶۰ طبقه اداره مرکزی خود را در مرکز تجاری شهر شیکاگو به پایان رساند ، اطمینان و اعتماد خود را نسبت به آینده بانک اعلام داشت . این ادعا هنگامی مطرح شد که فعالیت های مرکز تجاری سیر نزولی را می پیمود. پنج دوره ی فرهنگی این پنج دوره عبارت بود از :سالهای آغازین ،روزگار رشد سریع ، سالهای پر تشویش ، انتقال کنونی و فرهنگ آینده که می خواستند شاهد پیدایی آن باشند. دوره اول :سالهای آغازین از سالهای آغازین تاسیس بانک تا دهه ۱۹۵۰ ، فرست نشنال به عنوان موسسه ای کاملاً سنتی با تأکید و تمرکز بسیار بر پرداخت وام به مشتریان صنفی شناخته می شد .پرداخت وام صنفی پابه پای ذهنیت ممتاز بودن– اعتقاد به اینکه اگر قرار است کاری انجام شود ، از مسافرت گرفته تا تزئین دفتر کار، یا به درستی انجام شود یا اصلاً انجام نشود – به پیش می رفت. موسسه از دیدگاه کارکنان هویتی نیرومند داشت؛ به طوری که همکاری با بانک را مایه افتخار خود می دانستند و مدیریت ارشد بانک نیز از اعتماد به نفس برخوردار بود.کارکنان بانک قرارداد اجتماعی پدرمآبانه ای را که بانک تحت عنوان((ریسک کم ، پاداش کم)) پیشنهاد کرده بود و نوعی تامین در برابر وفاداری و اعتماد کارکنان محسوب می شد ، با آغوش باز پذیرفته بودند. رهبری نیرومند مرکزی از طریق رئیس بانک ، بازتاب شیوه ای از مدیریت بود که عمیقا بر رهبری فردی مشخص و استوار بود. دوره دوم : رشد سریع در سال ۱۹۶۱ ،با ورود گی لرد فریمان ، ناگهان آرامش خاطر دوره نخست پایان یافت و دوره جدیدی از رشد سریع آغاز شد . ذهنیت ممتاز بودن در همه امور ادامه یافت .زمان ، زمان فعالیت و جنب و جوش در بانکداری بود .هیجان و جدیت چشمگیری در درون سازمان موج می زد . ((انجام معاملات))که بعد ها به زبان فنی بانکداران ((مدیریت بازرگانی)) نامیده شد ، به شدت مورد تأکید قرار گرفت . سطح انتظارات در مورد دستیابی به مشاغل بالاتر با شتاب فزاینده ای بالا گرفت . دوره سوم : سالهای پر اضطراب طی این دوره ، بسیاری از عوامل مثبت فرهنگ بانک از بین رفتند. تصمیم گیری ها به سوی مقامات بلند پایه رانده می شد و کنترل های داخلی سنگینی صورت می گرفت . بی اعتمادی و خشونت همراه با عدم اطمینان و اغتشاش در سازمان خود نمایی کرد .این باور رواج یافته بود که باند بازی و طرفداری از نور چشمی ها در سازمان حکومت می کند . از باور های راهنما چندان خبری نبود ، کارها بر اساس باور های روزمره صورت می گرفت و این باور ها نیز بیشتر باورهایی منفی بودند. دوره چهارم : انتقال در سال ۱۹۸۱ ، با ورود باری سولیوان به سازمان ، مرحله انتقال آغاز شد که حدود هجده ماه به درازا کشید .در خلال این دوران بود که فرست شیکاگو با جدیت به تغییر فرهنگ خود پرداخت . کارکنان می دانستند که فرهنگ پیشین نیاز به تغییر دارد اما اینکه تغییر چگونه باید صورت پذیرد ، هنوز آشکار نبود . مدیریت سازمان نسبت به ضرورت چنین تغییری آگاه بود

و بر آن بود تا این تغییر به صورتی هدفمند تکوین یابد . درآغازکار انتقال ، مدیریت از نوعی آمیختگی ویژگیهای فرهنگی مثبت و منفی سخن می گفت . هنوز هم مانند گذشته ، سازمان انتظار داشت رهنمود ها به طور مرکزی اتخاذ و توسط رئیس ابلاغ شود . نتیجه این شد که وقت کارکنان در انتظار دریافت دستورالعمل و نحوه اقدام ((از مقامهای بالا))تلف می شد. نخستین و مهمترین چیز ضرورت برقراری یک هویت سازمانی بود که هم برای مشتریان و هم برای کارکنان بانک یا به نحوی از بین رفته بود و یا مبهم بود . همین تعهد و الزام به هویت سازمانی بود که می رفت تا به اصل سازماندهی فرهنگ جدید تبدیل شود .در حقیقت برای آنها واژه ی ((فرهنگ)) ، نمایانگر گذشته / حال و ((هویت سازمانی)) ، نمایانگر حال / آینده بود . دوره پنجم : فرهنگ آینده یکی از عناصر این فرهنگ که می بایست در آینده استقرار یابد ، پر سروصدا آشکارا و بی درنگ پدیدار شد . قرار بود استراتژی به عنوان یک ارزش بنیادی مطرح شود .سولیوان این عقیده را که بانک می بایست بر اساس استراتژی معینی اداره شود ، همراه با خود آورده بود و این موضوع به سادگی نحوه نگرش او را نسبت به اداره یک موسسه نشان می داد . نگرشی که در واقع بخشی از وجود او بود . این باور راهنما ،بر خلاف دیگر باورهای راهنمای سازمان لازم نبود جایگزین باور راهنمای قبلی که اعتبار خود را از دست داده بود ، بشود . اگر چه پرسنل به ادارهٔ سازمان خود به شیوهٔ استراتژیک عادت نداشتند ، اما به طور کلی از دورنمای آینده آن به هیجان آمده بودند و به این ترتیب باور راهنما با مقاومت ناچیزی روبرو شده بود. تعهد نسبت به مشتریان ، مجدداً به عنوان یک فاکتور ضروری مورد تأکید و تمرکز قرار گرفت. ظرف مدت کوتاهی ، اعضاء کمیسیون گروه کاری تشکیل داده و سه هدف را دنبال می کردند . اول : شناساندن ارزشها و باور های سازمان فرست شیکاگو . دوم : سنجش قابلیت هم آهنگی فرهنگ رایج در آن زمان با باورهایی که خود را درآینده متعهد به انجام آن می دانستند.و سرانجام هدف سوم : عبارت از تطبیق فرهنگ با استراتژی کسب و کارشان بود . در جستجوی احراز هویت بانکداری بین المللی خوشبختانه در فرست شیکاگو ، یکی از مهمترین اقلام ، افزون بر نقش تعیین کننده اش نسبت به استراتژی ، با فرهنگ سازمان نیز کاملاً سازگاری داشت .این مورد ((مدیریت روابط با ارباب رجوع در سطح جهانی)) بود . استخدام کارکنان جدید و سطح آموزش پیشرفته بر ارزش این بخش از بانک افزوده بود . موانع موجود در بخش بانکداری بین المللی در گوشه راست بخش فوقانی در نمودار ۱-۳ به روشنی دیده میشود. ارتباط ضعیف بین واحدهای اجرایی و ادارات مرکزی از مهمترین آنها به حساب می آید . مدیریت روابط طبق روال معمول در بانکداری، هر یک از این فعالیت ها در بخش جداگانه ای صورت می گیرد و وظیفهٔ مدیریت روابط ، هم آهنگ کردن فعالیت این بخش ها در قالب یک اقدام منسجم است . برای آنکه تأکید جدیدشان بر مدیریت روابط بتواند موفقیت آمیز باشد ، به این نتیجه رسیدند که انجام اقدامات زیر ضروری است : *تشکیل گروه کار *برانگیختن حس اعتماد و احترام متقابل در بین شعب بانک *احساس مسئولیت لازم برای اخذ نتیجه *توانایی پیگیری در طول انجام کار بالاتر از حد متوسط *پرداخت پاداش در برابر انجام کار *تأکید روزافزون بر سود آوری و تداوم آن آزمایشهای به عمل آمده روی این موضوع نشان داد که برای کسب موفقیت در طرح مدیریت روابط ، فرهنگ موجود سازمان باید به طور چشمگیری تغییر یابد . به زودی روشن شد که برای توفیق یافتن در این بخش از استراتژی سازمان ، عواملی چون تعهد در عالی ترین درجه ، مسئولیت پذیری فردی و کار دسته جمعی بر مبنای واقعیت باید اساس و محور فرهنگ باشد . مدیریت عملیات کمیته به این نتیجه کلی رسید که : فرایند ها را در جایگاه خود قرار دهید و با استاندارد های عالی آنها رااداره کنید، زیرا در غیر این صورت آنها هستند که شما را اداره خواهند کرد . خط مشی پرسنلی پنج موضوع فرهنگی که آشکارا به دست آمد ، عبارت بود از : گرایش به پذیرش تصمیم گیری توسط مقام های بلند پایه ، عدم ثبات در اجرا ،رفتار نابرابر در دوران تصدی ، دست کم گرفتن واحدهای غیر وام دهنده وتمرکز بیرونی و تردید آمیز بر مشتریان و جامعه . نگاه کردن از سطوح پایین سازمان به بالا مدیریت ارشد سازمان بر آن بود که تصمیم گیری در مورد بسیاری از مسائل به سوی مقامات بالای سازمان و حتی در پاره ای موارد ، مستقیماً به طرف رئیس سازمان سوق داده می شود .کارکنان به این نتیجه رسیده بودند که

سالمترین راه انجام کار این است که تصمیمات لازم توسط مقامات بلند پایهٔ سازمان اتخاذ شود بسیاری از آنها اعتماد به نفس خود را از دست داده بودند و غالباً ترجیح می دادند از تصمیم گیری طفره بروند و از پذیرفتن این مسئولیت شانه خالی کنند. کمیتهٔ تعیین هویت، ضمن بحث و گفتگو های بسیاری که میان اعضا در گرفت توانست نظر خود را بر کاستن از این ویژگی ــ چشم دوختن به مقام های بالای سازمان برای تصمیم گیری ،متمرکز کند و آن را همچون اهرمی برای تشویق به کار دسته جمعی ، اعتماد به نفس و قوه ابتکار در درون فرهنگ به کار برد. اجرا بسیاری از اعضاء کمیته ، اظهار نگرانی می کردند که پیشینه ای از گسستگی در انجام کار و عدم پیگیری که هر دو هم به یک اندازه در پیشبرد کار مؤثرند ، در سازمان وجود داشته است .این پیشینه در مورد پاسخگویی به خواسته های مشتریان بیشتر و حتی حادتر احساس می شد تا انجام امور داخلی بانک .به عقیدهٔ اعضاء کمیته ،نارسایی یاد شده به این دلیل بود که کارکنان بانک نمی دانستند چگونه برخی کارها به استراتژی های بزرگتری پیوند می یابند . کمیته قادر بود از طریق اعمال فشار بر بهبود معیار های اجرایی در تمام سازمان ، بر اجرا و تکمیل کارها پافشاری و تأکید کند . استخدام رسمی به علت مهاجرت بیشمار کارکنان و به همان اندازه ورود بی وقفه بسیاری از مدیران جدید ،بعضی کارکنان احساس می کردند نوعی خرده فرهنگ در رابطه با طول خدمت وجود دارد. مسأله این بود که هر قدر سابقه کار بیشتر بود ، میل و احساس عدم انگیزه و گرایش به انزوا بیشتر می شد ، پس از مصاحبه های بسیار کارمندان به سه گروه مشخص تقسیم شدند .هر یک از سه گروه ، بر حسب سالهایی که در استخدام سازمان بودند ، ارزشها و باور های متفاوتی را مطرح می کردند. آنها که سابقه کارشان کمتر از پنج سال بود خواه با تجربه یا بدون تجربه ، به نام ((فرهنگ پذیر)) نامیده شدند و بیشترین شباهت را به ارزشهای فرهنگ جدید داشتند .به آزادی ارج می نهادند و در عین حال ، بصیرت نسبت به کار را در محیط خودساز عوامل بایسته می دانستند .خوب کار کردن را ارزشمند می دانستند و موقعیت های متعددی برای انتقال و پیشرفت نصیبشان شد . گروهی که بین پنج تا ده سال سابقه کار داشتند به نام ((ناسپاسها)) نامیده شدند . با تمام توجهی که به افراد جدید الاستخدام و کارکنانی که شرکت را ترک می کردند معطوف می شد ، احساس میکردند که مشارکت آنها نادیده گرفته شده است . و به فکرشان نمی رسید که شاید بتوانند با دیدن یک دوره آموزشی جدید ، بر این احساس چیره شوند . آنها که سابقه خدمتشان بیش از ده سال بود ، احساس می کردند که در سازمان ((ناشناخته)) مانده اند. بر این باور بودند که عمق و گسترهٔ تجربه آنها چنانکه شاید و باید مورد توجه قرار نگرفته یا به آن پاداش کافی داده نشده است . ارزش کارشان در مقام یک کارمند متخصص و کارشناس در امور بانکی دست کم گرفته شده است. برای مدیریت سازمان، تشخیص نیاز ها و مهارتهای مختلف کارکنان ، امر مهمی بود و تعهد نسبت به کارکنان کلید رمز موفقیت آنها محسوب می شد .تبلیغات بعدی آنها بر کار دسته جمعی تأکید می ورزید و در این تبلیغات از تصویر کارکنان خاصی که همگی در استخدام رسمی بودند ، استفاده می کرد . واحد های غیر وام دهنده در بسیاری از شرکت ها ، واحد های صف نسبت به واحد های ستادی از اهمیت داخلی بیشتری برخوردارند ، به رقم این حقیقت که وجود هر دو واحد برای انجام کارها ضروری است . کمیته تعیین هویت سازمانی می خواست کار گروهی را در میان همه واحدها به عنوان عامل اصلی و ضروری در یک فرهنگ سازمانی سالم مورد تأکید قرار دهد . کمیته نمی خواست که واحد های غیر وام دهنده چنین احساس کنند که در درجه دوم اهمیت قرار دارند. دیدگاه مشتری مراجعان صنفی بانک بر اساس مصاحبه ها و مطالعاتی که توسط مشاورانشان در بخش صنعت انجام گرفته بود به آنها گفته بودند که یک بانک نمی تواند پاسخگوی همهٔ خواسته های مردم باشد : آنها می بایست فعالیت هایی را که در آن مهارت دارند مشخص کنند و آنها را به خوبی انجام دهند. مشتریان ، فرهنگ بانکهایی را که با آنها در ارتباط بودند ، به درستی می شناختند و سیمای این شناخت بیش از هر عامل دیگر ، نحوهٔ رفتار کارکنان بانک با مشتریان بود . نمونه نگرش مراجعان بانک چنین بود :« بانک یعنی کارکنان آن! آنها هستند که فرهنگ بانک را منعکس می کنند .» تعهد فرست شیکاگو در فرست شیکاگو ارجحیت با مشتری است . ما خود را نسبت به انجام خدمات ابتکاری و با کیفیت بالا برای مشتریان

خود مسئول می دانیم . به نظر ما سود آوری در دراز مدت ، نتیجهٔ رابطه درست با مشتریان است. ما هر ارتباطی را به قصد مشارکت دراز مدت و با این هدف آغاز خواهیم کرد که از منافعی که نصیب مشتریان می شود ، سود ببریم . از نظر استراتژیکی مانند یک نهاد اداره می شویم .پیوسته در جستجوی راههای بهتری برای رسیدن به برتری رقابتی خواهیم بود. استراتژی ما در طول زمان ثابت خواهد بود ، اما در عین حال برای بهره وری از تغییرات محیطی به قدر کافی قابلیت انعطاف خواهد داشت . ما خود را متعهد می دانیم که هر کاری را به بهترین وجه انجام دهیم. کار دسته جمعی روش کار در شیکاگو است. کارکنان رمز موفقیت ما هستند.ما باید کارکنان پایبند اخلاق ، لایق و با استعدادی که خود را وقف انجام وظایف فردی و نیل به هدفها و مقاصد فرست شیکاگو می کنند ،جذب کنیم و در افزایش و نگهداری این گونه افراد بکوشیم. نتیجه بانک آمادگی رویارویی با دشواریهای آینده را دارد.بانک از استعداد و استراتژی های بجا برخوردار است و می داند چه هدفی را دنبال می کند– بانک مجدداً هویت خود را باز یافته بود .در سوم دسامبر ۱۹۸۳، مجله بیزینس ویک به نقل از یک گزارش تحقیقی موثق، فرست شیکاگو را در زمینهٔ درآمد و بازده سرمایه گذاری «نزدیک به نقطه اوج » اعلام کرد. در جاده منتهی به موفقیت ، دامهای فریبندهٔ فراوانی در کمین است . دامها از آنجا که فرهنگ سازمان هم برای اجراکنندگان و هم برای دانش پژوهان موضوع نسبتاً تازه ای است، سازمان هایی که در پی تغییر فرهنگ خود هستند ، به طور حتم در طول راه مرتکب اشتباهاتی می شوند.هرگونه کوششی برای تغییر ، در عمل با دام هایی برخورد می کند .بنابراین منطقی است مدیرانی که برای تغییر فرهنگ سازمان خود تلاش میکنند ، با نحوه علت یابی ،پیشگیری و اصلاح این قبیل دامها آشنایی داشته باشند . رویداد بی اهمیت علت یابی این پدیده زمانی پیش می آید که هزاران نفر از کارکنان سازمان در مورد نخستین گامی که برای تغییر فرهنگ سازمانشان برداشته شده سخنانی می شنوند اما بعد دیگر هرگز چیزی به گوششان نمی خورد . معمولاً این فرایند زمانی شروع می شود که مدیریت ارشد سازمان اعلام می کند که برنامه ای برای تعیین هویت و تغییر جنبه های عملی فرهنگ سازمان در دست اقدام دارد. اعلام این مطلب هیجان بسیاری ایجاد می کند اما چندی نمی گذرد که موضوع به کلی فراموش می شود. با اندوه بسیار ، مدیر عامل به اندازه ای که دیگران امیدوار بودند علاقه ای به مسأله نشان نمی دهد و آنگونه که شاید و باید مفهوم را درک نمی کند . به عبارت دیگر ، کوششی برای تغییر فرهنگ سازمان به عمل می آید اما معمولاً به صورت سیاست بازی و تبلیغات نمایشی است که با کوشش واقعی اشتباه گرفته می شود .پروژه مانند کشتی تازه به آب انداخته می شود در حالی که تعداد معدود مدیران بلند پایه ای که واقعاً نقش اساسی داشته اند اعتقادی نداشته و همراه نمی شوند. بنابراین هر تلاشی که در پی آن برای انگیزش کارکنان به بحث کردن درباره فرهنگ سازمان به عمل آید به نتیجه ای نخواهد رسید. پیشگیری برای پرهیز از افتادن در چنین دامی ، روش ملایمی در پیش بگیرید .تغییر ارزشهای مهم در یک روند ملایم و بدون سرو صدا از اقدامات مهم اولیه است . حفظ شکیبایی تا اطمینان از حمایت های لازم ، اصل آغازین هر گونه تغییر سازمانی به شمار می رود. اصلاح مخاطرات حالتهای جدی زمانی رخ می دهند که انتظار بیش از حدی ایجاد شده ولی برآورده نشده باشد . باورها را می توان به عمل در آورد . اما آنها فی نفسه عمل نیستند.اگر رویدادی در نظر بی اهمیت جلوه می کند بر اثر آن است که توقع عمل مؤثری داشته ایم که صورت نپذیرفته است .در اینجا اصلاحات تا درجه ای امکان پذیر است که توجه و تمرکز خود را از انتظار برانجام اقدامات فوری بردارید و بر ستایش و ارج گذاردن به نفس باورها متمرکز کنید. و این باورها است که به اعمال شکل می دهد.اگر اقدامات مورد نظر شما به انجام نمی رسند علتش این است که باورهای لازم در صحنه حضورندارند. لفّاظی علت یابی بر اساس ضرب المثل مشهور،دو صد گفته چون نیم کردار نیست ، سخن گفتن از یک شیئی را نباید به جای خود آن شیئی گرفت .فرهنگ یک سازمان شیئی نیست و رفتاری که در جهت هدف باشد ، اما سخنی از آن به میان نیاید ، بهتر از همهٔ حرفهای بجا اما بدون عمل است . پیشگیری راه پیشگیری از لفّاظی ، وادار کردن کارکنان به مشارکت است .رهبرانی که ایده های بزرگی دارند ، کسانی که جمعیتی را به حرکت در می آورند ، معمولاً یک مطلب را به اشکال گوناگون

بیان می کننـد (و پاره ای اوقات همان واژگان را به کار میبرنـد اما منظورشان چیز دیگری است). این باعث می شود که بسـیاری از کارکنان ، ارزشهایی را که از آن جانب داری می شود به خود ببندند و عملاً در تحقق ایدهٔ مورد نظر مشارکت کنند. اگر باور ها به روشـنی بیان شونـد ، کارکنان، کلمات صـحیح کلیـدی را فرا خواهندگرفت و مکرراً به کار خواهند بست .نتیجه ای که بدست می آید رسـیدن به یک زبان تخصصـی است . مفاهیم و قالبهای تخصصـی جایگزین فکر است و به این جهت دشـمن تغییر به شمار می رود. جلب رضـایت رئیس علت یـابی گـاهی کارکنان ارزشـهای سازمانی خاصـی را می پذیرنـد ، به این دلیل که رئیس مجبورشان کرده است ، نه آنکه خود آنها هم همانقدر موافقت داشته باشـند . در چنین شـرایطی ، باور های سازمان تنها زمانی کارساز خواهد بود که تأکیـد و فشـار رئیس پشت سـر آن باشـد . مـدیر عـاملی که می گفت :« وقتی پـای خود را از روی پـدال گاز برداشـتم تمام فعالیت ها متوقف شد» ، منظورش عیناً همین بود . پیشـگیری جلوگیری از این دام کار دشواری است . بسـیاری از مدیران می گویند اگر مشـتاق شنیدن باور های حقیقی و توصیه های صمیمانه هستید، باید کاملاً مواظب باشید که باورهای خودتان را پیش از شنیدن نظریه دیگران اظهار نکنیـد زیرا در غیر این صورت ، بیشتر موافقت بدست می آورید تا حقیقت .رؤسا با پنهان نگه داشـتن نقطه نظر هـای خـود ، از چنیـن رویـدادی پیشـگیری می کننـد.وجـود چنین شـرایطی در سازمـان بـدین معنی است که بله قربـان گفتن و سـر افکنـدگی ، عناصـر اصـلی یـک فرهنـگ سازمانی ناسالم انـد . اصـلاح به آرا و عقایـد مخالف در صورتی که سازنـده باشـند ارج بگذاریـد . نشان دهیـد که عـدم موافقت با رئیس هم می توانـد به نوبـهٔ خود خوشاینـد باشـد.. بدبینی علت یابی بدبینی شاید از همه دامهـای دیگر نـابود کننـده تر باشـد .این دام زمـانی پیش می آیـد که مـدیریت سازمان به رغم بیشترین تلاشـها و نیات باطنی اش ، ارزشـها و باور های مطلوب را مسکوت می گذارد و قادرنیست آنها را در تصمیمات و رفتار خود به کار ببرد . باور های راهنما بیان کننـده آن چیزی است که سازمان معرف و مـدافع آن است . پیشـگیری بهترین روش برای پرهیز از بدبینی آن است که مدیران بلند پـایه از خود بپرسـند که آیا درست است که نه تنها به آنچه می گوینـد حقیقتاً ایمان دارنـد ، بلکه پیوسـته برای تحقق آن باورها نیز می کوشند ؟. شمارش آرای کارکنان یک سازمان نشان داد که به عقیده ۶۲ درصد از آنها « مدیریت کل سازمان نقش کارکنان را در موفقیت سازمـان مؤثر نمی دانـد .» تحت چنین شـرایطی پرهیز از بـدبینی ، کاری بس دشوار است . اصـلاح اساساً برای تصـحیح بدبینی دو انتخاب موجود است . یا مشکلات رهبران سازمان را بر طرف کرد یا رهبران سازمان را تغییر داد . روش انقلابی برای رفع بـد بینی کارکنان ، بر کنار کردن مـدیران است . مدیر جدید را احتمالاً باید از محیط خارج از سازمان آورد و او هم مجموعه ای از باورهـا و ارزشـهای جدیـد را همراه بـا خود به سازمان می آورد . اگر کارکنان عادی سازمان از این تغییر حمایت کننـد ، دوران ماه عسل آغاز می شود که یک وظیفهٔ عمده آن پذیرش و سپس تعهد نسبت به نظام جدید است . اگر به این ترتیب پیش برود ، بدبینی دیرینه زدوده و به دور ریخته می شود . علت یابی اگر باور های راهنمای سازمان استراتژی و عمل را به جلو نبرند ، باور های روزانه این نقش را بر عهـده خواهنـد گرفت . علت وجـودی سازمـان کم کم از نظر کارکنـان ناپدیـد می شـود و در عوض ، توجهشـان بر رویـداد هـای روزمره و موانع تمرکز می یابـد . پیشـگیری سـاده ترین راه برای پیشـگیری از این دام آن است که باورهـای راهنمـای سازمـان را در معرض دیـد قرار دهیم. بـاور های روزمره ، استراتژی را تنها در خلأ به پیش می برنـد . باورهای راهنمای فرهنگ هر قدر روشـنتر بیان شوند ، با توالی بیشتری شـنیده شوند ، به طور روزمره نقل شوند واعتقاد عمیق تری را به خود جلب کنند ، مقررات خلق الساعهٔ کمتری وضع و مجری هـدفهای دراز مـدت سازمـان خواهنـد شـد . اصـلاح سـعی نکنیـد باورهـای روزمرهٔ زیان آور و نامناسب را از بین ببریـد . در عوض برای معنی دار شـدن و به واقعیت در آمـدن باورهای راهنمای جدیـد تلاش کنیـد .هر چه بیشتر این باورها تبـدیل به عمل شونـد ، به مشاهده درآیند و کراراً مورد تقویت قرار گیرند ، باورهای روزمرهٔ جدید در اطراف آنها رشـد می کنند و باورهای روزمرهٔ قدیمی به آرامی و بدون اینکه مستقیماً به آنها حمله شود ، کهنه و منسوخ می شوند . فرایند بدون تولید علت یابی یکی از دامهای معمول عبارت از گیرافتادن در فرایند های بی انتها از حرفهایی است که یا اصـلاً به عمل در نمی آید و یا

اقدام ناچیزی درباره آن انجام می گیرد . گاهی اوقات ، کمیسیون های فرایند بدون تولید، نتیجهٔ وجود افرادی است که صمیمانه مشتاق سخن گفتن از فرهنگ سازمان خود هستند اما از اقتدار لازم برای انجام این کار بی بهره اند . دام عبارت از تجزیه و تحلیل های بی انتها ، احساساتی شدن و بحث های بدون پی گیری اجرایی است . پیشگیری پیشگیری پیشگیری از افتادن در این دام به معنای کمتر حرف زدن و بیشتر عمل کردن است . کاری کنید که ارزش عمل کردن از حرف زدن بیشتر باشد . « چه بسا که شما با عمل کردن به احساس می رسید تا با احساس کردن به عمل برسید.» اصلاح تصحیح بحث بی ثمر و خودداری از عمل ، بیشتر مربوط به مدیریت خوب در سطح کلی سازمان است و ربطی به فرهنگ سازمان ندارد . هر کس که جلسه ای را تشکیل می دهد باید دستور جلسه را تعیین و وظیفهٔ روشنی همراه با هدفهای معین و زمان مشخصی برای ارائه پیشنهاد ها تعیین کند . اگر در جریان عمل متوجه شدید که هدف از جلسه صرفاً ابراز احساسات ، فارغ از هرگونه انتظاری برای عمل است ، در این صورت بایستی از پیگیری موضوع صرفنظر کنید و آگاه باشید که اگر در مورد خواسته خود – اعمال دستور جلسه– پافشاری کنید ، میراث گروه پرحرف و بی عمل شما را از هدف دورتر و کار را دشوارتر خواهد کرد . اگر هیچ یک از شرایط بالا پیش نیاید ، من شخصاً با پایان دادن به این قبیل جلسات ، این دام را از سر راه بر می دارم .نیاز برطرف نخواهد شد و بدون آنکه سازو کار مناسبی وجود داشته باشد ، فشار آن نیاز، اقدامی صورت خواهد داد . تولید بدون فرایند علت یابی من در شرکت های بسیاری بوده ام که کوشش برای تبیین ارزشهای خود را بر تهیه و عرضهٔ چیزی متمرکز می کنند که من آن را «لوحه» می نامم . منظورم از لوحه تابلویی است که باورها بر روی آن نوشته می شودو در روی میز کار و یا دیوار نصب می شود . پیشگیری لوحه فقط یک وسیله است و هدف مطلوب ، عمل کردن به مفاد مندرج در آن است . شنیدن ، دیدن و خواندن عبارتهای صحیح و به جا کافی نیست . باید عمل کرد . اصلاح باید دهها و صدها روش خاص را در اختیار مردم (مشتریان ، کارکنان و غیره) بگذارید تا باورها را عملاً بیازمایند. ملایمت علت یابی منظور از ملایمت زمانی است که مدیریت تصمیم می گیرد فرهنگ سازمان خود را بیشتر عرضه کند .پس گروه کوچکی را برای مدت زمان نسبتا کوتاهی دعوت می کند تا کلمات و عبارات زیبا و ملایمی چون فضیلت ،درستکاری و خدمت را که برای همه عباراتی ارزشمند هستند ،ارائه کنند. در هر نوع سازمان و در هر زمان و مکانی در جامه ی ما اثر گذار است . یکی از عناصر مشخصه یک فرهنگ ، تفاوت آن با سایر فرهنگها است. پیشگیری پیش از هر چیز ، متوجه باشید که برچسب یک شیئی را با خود آن شیئی عوضی نگیرید. عبارتهایی که تحت عنوان (فرهنگ ما) اعلام می شوند دلیل نمی شود که واقعا فرهنگ ما باشند. ملایمت معمولا در کمیسیون های عبارت سازی بیشتر پیدا می شود تا در فرهنگهای زنده و رایج . اصلاح از کوششها عیب جویی نکنید ، زیرا انها صمیمانه واز روی حسن نیت صورت می گیرد. حتی اگر مؤثر نباشد ، اما همواره مثبت اند . در عوض ، از تأکید و تمرکز بر عبارتها دست بردارید و در پی گذار از حرف به عمل باشید..

اثرگذاری فرهنگ ملی برفرهنگ سازمانی

نویسنده : غلامرضا دهقانپور

فرهنگ ملی: اینکه فرهنگ ملی چیست؟ و آیا معنی و تعریف مشخص و مورد توافقی در مورد آن وجود دارد یا نه موضوع این مقاله نیست.آنچه قابل بحث است اینکه درمباحث مدیریت زمانی که در مورد فرهنگ ملی صحبت می شود، از اصطلاحی بنام فرهنگ منطقه ای بحث می شودکه در واقع دارای دو بعد درون مرزهای ملی(یک کشورباحاکمیت
سیاسی شخصی) و برون مرزهای ملی(یعنی آن مناطقی که خارج ازمرزهای ملی یک کشورخاص است امادارای شباهت های فرهنگی بافرهنگ داخل مرزهاست مثال های متعددی نیزدراین باره ارایه شده است.شنایدر و بارسودرکتاب مدیریت برپهنه فرهنگ ها دراین باره می گویند: فرهنگ های منطقه ای به تفاوت موجوددرون کشورها وشباهت های موجود بین کشورها اشاره می کنند.

درحوزه درون مرزهـای ملی شامـل عوامـل جغرافیایی، تاریخی، سیاسـی واقتصادی، زبان و مـذهب موجب رشـدو تکامل فرهنگهای منطقه ای شـده انـد. گـاهی تقسیم کشوربه دوبخش شـرقی وغربی موجب بروزرتفـاوت هـای فرهنگی دردرون مرزهـای جغرافیـایی کشورهامی شود وگاهی درون مرزهای جغرافیایی کشورها،پیونـدهای قومی منطقه ای با هویت ملی به رقابت برمی خیزد مثلا ایالت باسک دراسپانیا. مثال دیگردرکشورسویس وبلژیک است که مردم آن هابه زبان های مختلف تکلم می کنند. تفاوت های فرهنگی راحتی درمیان شـهرهاو روستا نیزمی توان مشاهده کرد. درحوزه بیرون ازمرزهای ملی، شباهت های میان فرهنگ ها موجب پیدایش فرهنگ های منطقه ای می شود.که فراترازمرزهای ملی هستند. درهرحال فرهنگ های منطقه ای یابه عبارتی مجموعه های فرهنگی، برخاسته ازپیوندهای قومی جغرافیایی، مذهبی، زبانی یاتاریخی هستندکه درنتیجه حوزه نفوذآن هارافراترمرزهای جغرافیایی قرارداده است. مثلاـ مشـابهت هـای فرهنگی میـان مردم مـالزی،خاورمیـانه وآفریقـای شـمالی نـتیجه ومعلول نفوذتاثیرمـذهب اسـلام است.همـانطورکه شـباهت هـای میـان کشورهـای آسـیای جنـوب شـرقی،نـتیجه تـاثیرمکتب کنفسـیوس اسـت.همچنیـن مردم نژادآنگلوساکسون اگرچه درنقاط مختلف دنیاپراکنده اند امابدلیل اینکه ازمیراث زبانی تاریخی وتاریخی مشترک برخوردارند یک طبقه خاص فرهنگی بنام طبقه فرهنگی آنگلوساکسون راتشکیل می دهند(شنایدروبارسو،ص۶-۸۰) درضمن باید به این نکته توجه کردکه شباهت هـا وتفـاوت فرهنـگ هـای ملی – به معنای فرهنگ های حاکم – کشورهایی که دارای حاکمیت سیاسـی ومرزهای مشخصـی هسـتندرا از نوعی یکـدستی کامـل خـارج سـاخته است. درهرحـال برای این که تـاثیر این فرهنـگ درچـارچوب مرزهای هرکشورسـنجیده شـود،ضـرورت دارد مشـخصه هـاوویژگی هـا وعناصـرآن فرهنـگ کـه دریـک سلسله مراتـب سیسـتمی به عنـوان subsystem های فرهنگ سازمانی قرارمی گیرد شـناسایی وتعریف شوند.یکی ازاولین ومهم ترین مطالعاتی که درموردشناسایی ویژگی فرهنگ های ملی انجام گرفته است.مطالعاتی است که توسط گیرت هافسـتد محقق هلندی ارایه شده است.وی برای بررسـی و مطـالعه تأثیرفرهنـگ ملی روی رفتـارفرد پـارایمی مطرح کردو ارزش هـاو باورهـای ۱۱۶ هزارنفرازکارکنان IBM ازچهـل ملیت درسراسـرجهان را موردبررسـی قرارداد متعاقبا عین تحقیـق را در ده کشـور دیگر تکرارنمود. هافسـتدنوعی طبقه بنـدی از چهـاربعد فرهنگ ملی ارایه داد تابرمبنای آن جوامع را طبقه بندی نماید؛ فاصـله قدرت ،ابهام گریزی ،فردگرایی/جمع گرایی و مردگرایی/زن گرایی. وی دربعدفاصـله قـدرت به مقـوله هـایی مثـل نـابرابری ، اسـتقلال افراد، سلسـله مراتب ، قـدرت، حقوق افراد، ارزیـابی افراد وسیسـتم و در بعـد ابهام گریزی به مسایلی ازقبیل ؛ میزان پـذیرش ابهام درزندگی، استرس، سـخت کوشـی، تعارض و رقابت، میزان تحمـل انحراف، نمودهـای ملی گرایی، تحمـل خطر در زنـدگی، مطلـق گرایی ونسبیت گرایی و در بعـدفردگرایی/جمـع گرایی به مواردی چون؛ مسـئولیت افراد و خـانواده ، وجـدان صـمیمی وفردی، وابسـتگی عاطفی، کار، ابتکار و تعلق سازمانی، جایگاه عقیـده شخصـی وحریم زنـدگی خصوصـی، تخصـص، نظم، وظیفه وامنیت، دوستی، تصـمیم هـای فردی وگروهی، ودر بعـدمردگرایی/زن گرایی به نکاتی مانند: نقش مردان و زنان، نقش های جنسی، تساوی زن ومرد ،کیفیت و عملکرد زندگی، اهمیت افراد، محیط، پول واشـیاء ، اولیت کار و زندگی، وابسـتگی و اسـتقلال، زیبایی کوچک وبزرگی و ... اشاره می نماید . این ابعادفرهنگی چهارگانه به طرق متعدد برفرهنگ سازمانی تأثیرمی گذارند. برای مثال افرادی که دارای فرهنگ هایی هسـتندکه درآن فرهنگ هافاصـله قدرت زیـاداست نسبت به افرادی که درفرهنـگ هایی به سـرمی برنـدکه فاصـله قـدرت درآنجا کم است، رهبری قوی تری را ترجیـح می دهند(کارل رادریگز ۱۳۸۰،ص۴۷-۳۷) به گفته هافستد اساس فرهنگ برنامه ریزی فکری جمعی است.در واقع این بخش از موقعیت است که بین اعضـای یـک منطقه ، جـامعه یـاگروه مشترک است و بـا اعضـای ملـل دیگر مناطق یا گروه ها متفاوت است. وی برای تأکیـد بر ملت به عنوان متغیری مهم دربررسـی جـامع مـدیریت و فراگردهای آن سه دلیل می آورد: اول ملت هاواحـدهایی سیاسـی هسـتندکه کارشـان متأثر از تاریـخ، نظـام هـای آموزشـی ، چـارچوب هـای قـانونی ونظـام هـای مـدیریت وروابـط است. دوم ملیت یاوابستگی منطقه ای برای شهروندان ارزشی نهادین دارد زیرا مردم معمولابراساس محلی که درآن متولدشده اند رشدو زندگی می

کننـدو هویت خودراتعین می بخشـند. اوضـاع واحوال مشـخص ملی و منطقه ای ازسوی مردم به عنوان یـک واقعیت تلقی می شود . ازاین رو این طرزتلقی برای آن ها معنی دارو بسـیارمهم است.سوم ملیت یک بعد روانشناسانه نیزدارد. فرهنگ مشخص کننده روش است که مردم منطقه یاکشورخـاص،محرک هـای ویژه ای راشـناسایی وتعبیرمی کننـد(راگونات،مـدیریت تطبیقی،عباس منصوریان، ۱۳۷،ص۴۳). ازطرف هافستدچهاربعدفرهنگی مطرح شـده که به فرهنگ ملی وبرخی ارزش های مـذهبی واصول اخلاقی اجتماعی اشاره دارد.(راگونات،ص۱۳۳). یافته های هافسـتددرمورد ایالات متحده وکانادا نشان دادکه تاکیدبرفرد گرایی شدید، فاصله قدرت کمـتر، احسـاس راحـتی دربرابر آینـده غیرقابـل پیش بینی و تمایـل مردگرایی ازویژگی هـای بـارزفرهنگی ایـن جوامـع اسـت (راگونات،ص۴۹). مطالعات هافسـتد درمورد ژاپن نشان دادکه ژاپنی ها برای جمع گرایی ارزش زیادی قائلند، فاصله قدرت زیادی را رعـایت می کننـد، شدیـدا بـه جهـت گیری اجتنـاب از عـدم اطمینـان تمایـل دارنـدو هردو جنبـه مردگرایی رارعـایت می کنند (راگونات،ص۸۹). وی دربررسی های خودبه این نکته دست یافت که دراکثرکشورهای اروپای غربی سطح بالایابیشتر ازحدمتوسط فردگرایی حـاکم است و در سـایر ابعـاد علیرغم وجود تفـاوت هـایی درگروه هـای فرهنگی(آنگلو،آلمـانی خاورنزدیک ، نوردیک ولاتین)تقریبا وضعیت متوسطی وجود دارد(راگونات،ص۳-۱۴۱). هافسـتد بدلیل نزدیکی فرهنگ هنگ هنگ وتایوان آنرا در قالب چینی هاتقسیم کرده است وچهار بعـد فرهنگی مورد مطالعه خوددراین زمینه رابهٔ شرح زیربیان می دارد: فاصـله قدرت زیاد، تمایل انـدک به پرهیزازعـدم اطمینـان، فردگرایی ضـعیف ترومردگرایی قـوی(راگونـات ص،۸-۱۹۷). درمـورد آفریقـا هافسـتد نـتیجه می گیردکه گرایش به جمع گرایی بـا مـاهیت خـاص آفریقـایی فاصـله قـدرت زیـاد، تمایـل به پرهیزازعـدم اطمینـان وزن گرایی قـوی وجوددارد(راگونات ص۸-۲۱۷). برداشت هافسـتد از وضـعیت چهاربعدفرهنگی درآمریکای لاتین بدین شـرح است: فاصـله قدرت زیـاد ، ابهـام گریزی به شـکل قوی ، فردگرایی کـم ، مردم سالاـری زیـاد(راگونات ص۳-۳۰۲).علاـوه برمطالعات هافستر، مطالعات متعدد دیگری برای شـناخت فرهنگ های ملی در برخی کشورها و مناطق انجام گرفته است که یافته های برخی ازاین پژوهش ها را می توان ازکتـاب مـدیریت فراملیتی خـانم دکتر زاهـدی اسـتخراج نمود:فرهنـگ ژاپنی و مقـایسه آن باسایرفرهنـگ هـا درمطالعـات تطبیقی زیـادی بـه چشم می خـورد.یکی از این پژوهش هـا را " طیب " و همکـارانش در مـورد سـبک هـای رهـبری و زمینه هـای فرهنگی بـا نگرش تطـبیقی انجـام داده است که در مورد دو نوع رهـبری کـارگرا وکارمنـدگرا درچهـارکشور هنـک کنـگ، ژاپن ، آمریکـا و بریتانیـا تحقیـق شـده است. براسـاس یـافته هـای طیب هر دو نوع رهـبری درکلیه فرهنـگ هـا وجود دارد امـا نحوه ادراک کارکنـان از دو سـبک کـارگرا و کارمنـدگرا بـه زمینـه فرهنگی آنـان سبکی دارد.(شـمس السـادات زاهـدی ،مـدیریت فراملیـتی ، ۱۳۷۹،ص۴-۷۳).خـانم زاهـدی بـا اسـتناد به برخی مطالعـات در مورد فرهنـگ ژاپنی اظهار می دارد: در فرهنگ مردم ژاپن متأثر از تعـالیم کنفسیوس ، انسـان از ارزش خاصـی برخوردار است. هنجـارگرایی برقـانون گرایی مسلط است. اتکـابه محبت دیگران یک ارزش مثبـت اسـت ، احسـاس تعهـد و فشـار اخلاـقی جـامعه دو ارزش فرهنگی مؤثر بر رهبرانـد، رابطه اویـایون — کویـون(والـده-کودک)در همه سـطوح به چشم می خوردو به طورکلی ، وفاداری واحساس تعهدنسبت به گروه ، جمع گرایی ،احترام به ارشدها و بزرگ ترها ، بلندمـدت نگری ، اجتناب از تعارض، عدالت و انصاف از ویژگی های ابعاد فرهنگی ژاپنی هابه شـمارمی رود(شـمس الساداتزاهدی ،ص۸۳-۷۷). در مورد فرهنـگ چین که متأثر از تعـالیم کنفیسـیوس برخوردار ازپنـج رابطه اجتمـاعی (حاکم- وزیر، پـدر- فرزند، زن- شوهر، برادر بزرگتر-کوچکتر ، دوست - دوست) است برخی از ویژگی های فرهنگی مؤثر بر رفتارسازمانی و به تبع فرهنگ سازمانی آن عبارتنداز: تمرکزدرتصمیم گیری، مشارکت محدود، تفوق گروه های ثانویه براولیه ، اهمیت رابطه گرایی ، اعتقـادبه جبرو ضـرورت همـاهنگی یـا طبیعت.(زاهـدی،ص۹۷).درموردآمریکـا علیرغـم وجـود فرهنـگ غیرمتجـانس گـرایش هـای فرهنگی آن به طورکلی عبارتنـد از: تلقی انسـان به عنوان مجموعه ای ازخیرو شـر، تفکر غیرجبری، حـاکمیت برطبیعت، فردگرایی، عمل گرایی، توجه به حال وآینـده به جای گذشـته و تغییرپذیری (زاهدی،ص۹۸).خانم زاهـدی نمونه ای ازبرخی مطالعات درمورد

فرهنگ و ویژگی های مؤثر آن برسازمان ها را درکتاب خود ذکرنموده است که به دلیل عدم امکان ذکر همه آن ها ازطرح آن ها در این مقاله پرهیز می شود از جمله مطالعات بشیرخدرا و الف. عبدا لله درمورد کشورهای خاورمیانه وکشورهای عربی که نوعی شیخ سالاری دراکثر آن ها به چشم می خورد.اثرگذاری فرهنگ ملی برفرهنگ سازمانی : هافستد این نکته را تأکیدکرده که فرهنگ ملی می تواند بر ارزش های کاری ونگرش های فرد اثرات جدی بگذارد. در واقع اختلافاتی که کارکنان از نظر سن، جنس ، تخصص یا مقام سازمانی داشتند، می توانست توجیه کننده نوعی رفتارآنان نسبت به آنچه بیشتربوده باشد. اونتیجه گرفت مدیران و کارکنان از چهار بعد فرهنگ ملی با هم تفاوت دارند(رابینز،مبانی رفتارسازمانی ۱۳۷۹،ص۹-۳۸). رادریگزمی گوید:جنبه های ارزش فرهنگ سازمانی بوسیله فرهنگ ملی وجنبه های نمادین آن بوسیله سازمان بعنوان ابزار تطبیق پذیری نسبت به خواسته های محیطی برای تغییرتعیین می شود(رادریگز،۱۳۸۰،ص۴۷۵). وی با اشاره به فرهنگ های متعدد و تفاوت های ناشی از مدل هافستد براین باوراست:فرهنگ سازمانی بدلیل این که متاثر از فرهنگ جامعه خود است باروش معین نمی توان در آن ایجاد تغییرنمود. ضمن این که هیچ یک ازسازمان ها دارای یک وضعیت ثابت نیستند، (رادریگز،ص۴۷). شنایدروبارسو در کتاب مدیریت در پهنه فرهنگ ها می گویند: تحقیقات علمی هافستد وجود فرهنگ های ملی به موازات حضور فرهنگ های قوی سازمانی را ثابت می کند. تحقیقات او نشان دادکه حتی با وجود فرهنگ مشخص سازمانی آی.بی.ام.فرهنگ ملی کارکنان این شرکت نقش اساسی در بروز تفاوت درارزش های کار ایفا می کند(اشنایدربارسو،۱۳۷۱ص۱۱۵). آنان می گویند:مبدا تحقیقات او نشان داد که دیدگاه مدیرانی که از ملیت های مختلف هستند و در یک سازمان کار می کنند نسبت به آن سازمان بسیار با یکدیگر تفاوت دارد، درحالی که میزان این تفاوت در مورد مدیرانی که از یک ملیت اندکه در سازمان های مختلف کار می کنندکمتراست(اشنایدربارسو،ص۱۱۵). هافستد معتقد است که اگرچه روش های تجاری مورداستفاده شرکت ها ممکن است مشابه هم باشند،ارزش های ملی حاکم برشرکت ها متفاوت ازیکدیگراست. تفاوت های موجود در فرهنگ های ملی بیشترناشی از تفاوت های موجود در ارزش ها و باورهای مقبول آن فرهنگ هاست درحالی که تفاوت های موجود در فرهنگ سازمانی بیشتر ناشی از روش ها و وجود تفاوت ها درتجربیات جامعه پذیری است. ارزش ها و فرضیات اساسی درآغاززندگی ودر طول مراحل رشد و از طریق مدارس و آموزشگاه کسب می شوند در حالی که فرهنگ های سازمانی از طریق حضور افراد درمحل کاروپذیرش آن ها توسط این افراد کسب می شوند(اشنایدروبارسو،ص۱۱۶). آنان اضافه می کنند ، همانگونه که لورل گفته است ممکن است فرهنگ ملی تغییرکند اما سرعت این تغییر بسیارکم است. فرهنگ ملی مثل یک کوه یخی است که نوک آن ممکن است در اثر حرارت آفتاب ،آب شود امابخش زیرین آن تکان نمی خورد. او می گوید اگرچه فرهنگ سازمانی دربرابر تغییرآسیب پذیراست اما بروز تغییرات درفرهنگ ملی ممکن است چندین نسل طول بکشد(اشنایدروبارسو،ص۱۱۷). هافستدباقبول وجودتفاوت در ارزش ها بررسی کردکه آیامی توان نظریه های امریکایی درخارج نیز بکار گرفت و پیامدها وعواقب وبرد فرهنگی دررابطه باسه مقوله :انگیزش، رهبری و سازمان را مورد بحث وبررسی قراردادیانه؟ مثلا او مدعی شد سازمان های کشورهای که فاصله قدرت درآن ها زیاداست. معمولاـ طرح سازمانی یا سلسله مراتب بیشتری دارند، تعداد پرسنل سرپرست دراین سازمان ها بیشتر است لذا، حیطه نظارت بیشتروتنگ تراست و شکل تصمیم گیری متمرکزتراست و درکشورهایی با میزان ابهام گریزی بالاتر،سازمان ها مقررات رسمی بیشتر دارند و شایستگی فنی و تخصصی درانتصاب ها مهم است.درکشورهایی که روحیه گروه گرایی بالااست تصمیم گیری گروهی دراولیت است. درکشورهای با میزان مردم سالاری بالا، مدیران بیشتر برای انجام وظایف و رسیدن به اهداف تعیین شده، تلاش می کنند تا تقویت روابط اجتماعی (اشنایدروبارسو،ص۴-۱۳۳).هافستد در جمعبندی کار خود به چهارخوشه فرهنگی (انگلوساکسون،نوردیک،لاتین وآسیایی) اشاره کردکه هریک ازطیف فرهنگی خاصی برخوردارند(اشنایدروبارسو،ص۱۳۴).علیرغم تردیدهایی که درمورد کار هافستد وجود داشت او با پژوهش های بعدی خودنتایج

اولیه راموردتاییدقرارداد. هافستداعلام داشت درکشورهایی که هم فاصله قدرت زیاداست و هم ابهام گریزی بالاست سازمان ها مکانیکی ترند(کشورهای لاتین) ، درکشورهایی که هم فاصله قدرت کم و هم ابهام گریزی کم است سازمان ها ارگانیکی ترند(انگلوساکسون). در جوامعی که فاصله قدرت کم است و ابهام گریزی بالاست سازمان ها مشارکتی اند(ژرمن). درجوامعی که فاصله قدرت بالا- اما ابهام گریزی کم است سازمان ها خانوادگی وقبیله ای هستند(آسیا). بعدها تحقیقات استیونس در دانشگاه اینسید تفاوت های فرهنگی ساختارهای موردنظرها فستدراتایید نمود. از جمله مطالعات و تحقیقات انجام شده درآسیا نیز شرکت هایی را مشخص ساخته اندکه با مدل خانواده یا خانوادگی تناسب دارند، دیوانسالاری ترندولی سمیت درآنها کمتر است(به استثنای ژاپن).(اشنایدروبارسو،ص۴۱-۱۳۴).بررسی سبک وایتینگی (مدیریت وایتینگی) توسط یان سلمر(استادمدیریت سوئد)و مقایسه باسبک های برزیلی و اندونزیایی نشان داد که قدرت و موقعیت احترام به اشخاص یا تجربه از جایگاهی خاص برخوردار است.به عبارت دیگر تاکید زیادی بر اهمیت روابط در هرمورد مشاهده می شود از جمله خانواده، دوستان ، پرهیز از تعارض ، صبور بودن، تلاش برای جلب رضایت همه و راضی نگه داشتن همه. در هرسه شیوه مدیریتی تاکید چندانی برتشریفات و رسمی بودن مشاهده نمی شود. در مدیریت سوئدی اهداف سازمانی مبهم و نامشخص هستند.سوئدی ها برای مقابله با مشکل ابهام از روش مورد به مورد (CASE bY CASE)بهره می برند در حالی که اندونزیایی هامی گویند هرچه پیش آیدو برزیلی ها بخاطر احساس عدم امکان کنترل طبیعت حتی برای فرد برنامه نمی ریزند و به حدسیات خود اعتماد دارند(اشنایدروبارسو،ص۵۲-۱۴۸). رابینز می گوید: نتیجه تحقیقاتی که دراین زمینه انجام شده نشان می دهدکه فرهنگ ملی در مقایسه بافرهنگ سازمانی اثرات بیشتری برکارکنان دارد(رابینز،مبانی رفتارسازمانی،ص۳۹۳). خانم زاهدی نیزدرکتاب مدیریت فراملیتی اظهار می دارد: تفاوت های فرهنگی نه تنها وجوددارندبلکه برمحیط سازمان وراه وروش انجام کارها نیزتاثیرمی گذارند.سازمان های امروز با پیچیدگی فرهنگی عجین شده اند.این پیچیدگی ناشی از تعلقات افرادبه گروه های مختلف است. افراد به اعتبارجنس، نژاد ، نقش های والدین و همسری، علایق ورزش، تشکل های شهری و اجتماعی، دانشگاهی که ازآن فارغ التحصیل شده اندوغیره با گروه های متنوعی احساس هویت می کنندو همه این هویت های فرهنگی بالقوه است که بطورهمزمان بربسترفرهنگی یک سازمان اثرمی گذارد(زاهدی،ص۱۲۲). خانم زاهدی برای نشان دادن اثرپذیری فرهنگ سازمانی ازفرهنگ ملی وجایگاه آیندونسبت به هم شکلی ارایه نموده است که ازسوی ساچمن، الف، ب، طراحی شده است.دراین شکل بستر فرهنگی درتصدی و واحدهای فرعی بعنوان Subsystem سطح سازمانی معرفی شده اند، سطح سازمانی فرهنگ نیز خود بعنوان SUBSYSTRM سطوح منطقه ای ، صنعت وسطح ملی شناخته شده است و سطح فراملیتی و جهانی آخرین سطح فرهنگ دیده شده است.(زاهدی،ص۱۲۳)تجزیه وتحلیل وجمع بندی: همانطوری که بیان شدچهار بعد فرهنگی که تفاوت گروه های فرهنگ ملی را مشخص می سازد به شرح زیر از سوی هافستد معرفی شده است:۱) فاصله قدرت (زیادوکم) ۲. powerdistance)اجتناب ازعدم ثبات یا ابهام گریزی (زیادوکم) uncertinty auoidance ۳.)فردگرایی/جمع گرایی ۴. Individuocism)مردگرایی/زن گرایی feinity imaaculinity expfosses .(فرنچ وبل ۱۹۹۲ ، op ،ص۶۶۱).گرچه درکناراین مطالعات،پژوهش های دیگری نیزبه شناسایی ابعاد دیگری ازفرهنگ های ملی پرداخته اندبااین وصف،گستره فرهنگ به اندازه ابعاد انسانی است وشاید نتوان آن به چهاریاچند عامل مانندقدرت وفردگرایی محدود کرد. درهرحال نکته مهم این است که ویژگی های فرهنگ ملی درهرجامعه ومحیط برچگونگی فرهنگ سازمانی درسازمان های مستقردرآن جامعه تأثیرمی گذارند.غالب یافته های محققان همین رابطه رااثبات نموده است.آنچه از قول هافستد، طیب، رابنیزو دیگران نقل شدنمونه هایی ازاین یافته هااست .ازآنجا که هدف نگارنده از پرداختن به این موضوع ،بررسی های اولیه برای جامعه ایران است. شاید با توجه به محیط فرهنگی جامعه ایرانی و ویژگی های فرهنگ سازمانی ، سازمان های موجود درکشور بتوان یک طرح مطالعاتی میدانی رابه مورد اجراء درآورد. علاوه برده ویژگی اصلی که محققان برای فرهنگ سازمانی

مطرح کرده اند شاید بتوان ویژگی های دیگری را در سازمان های ایران شناسایی ورابطه آن هارا با فرهنگ ملی مطالعه نمود. به خصوص به دلیل غلبه تام فرهنگ اسلامی برفرهنگ ملی، عناصر متعددی که مورد نظر دین اسلام است در سازمان های ، قابل مطالعه هستند (حسن زارعی،۱۳۷۴، ص ۱۴۳).درمقابل عناصر فرهنگی محیطی مؤثر بر فرهنگ سازمانی دراین جامعه را بررسی نمود از جمله نظام اعتقادات و ارزش های جامعه ، قوانین و مقررات، نظام سیاسی ، نظام آموزشی ، نظام تجارت و نظام اجتماعی(زارعی،ص۸۹). ضرورت انجام یک کارپژوهشی درمورد میزان اثرگذاری فرهنگ ملی ایران باغلبه ونفوذی که اسلام برآن دارد ، برفرهنگ سازمانی سازمان ها- هم درحوزه دولتی وهم درحوزه بخش خصوصی- قابل احساس است. همانطوری که پیشتر بیان شد موضوع رساله دکترای نگارنده در همین حوزه بود. من در رساله خود به مطالعه ارتباط بین فرهنگ و استراتژی پرداختم . که در ابتدا نیازمند شناخت فرهنگ سازمان های ایرانی در مناطق مختلف بود. امیدوارم در آینده مشروح گزارش مطالعات خود را در معرض دید خوانندگان محترم این وبلاگ قرار دهم.منابع:۱-رابینز، استیفن،مبانی رفتارسازمانی ،علی پارسائیان وسیدمحمداعرابی ،دفترپژوهش های فرهنگی،تهران، ۱۳۷۹۲-رابینز، استیفن،تئوری سازمان، سیدمهدی الوانی،حسن دانایی فرد،انتشارات صفار،تهران،۱۳۷۸—- -۳. stephen p.robbins, organizational behaviov, ۱۹۹۱, fifth edition ۴۵. freneh ,bell ,zawacki organizaoionaldevelopmont ,۱۹۹۲, thired edition-دیویس،استانلی،مدیریت فرهنگ سازمان،ناصرمیرسپاسی وپریچهرمعتمدگرجی،انتشارات مروارید،تهران،۱۳۷۳۶-رادریگز،کارل،مدیریت درعرصه بین المللی،شمس السادات زاهدیوحسن دانایی فرد،انتشارات صفار،تهران،۱۳۸۰۷-شنایدر،سوزان سی وبارسو،ژان لویی،مدیریت دربهینه فرهنگ ها،سیدمحمداعرابی وداوودایزدی،دفترپژوهش های فرهنگی.،تهران،۱۳۷۹۸-والرشتاین،ایمانوئل،سیاست وفرهنگ درنظام متحول جهانی نشدنی،تهران،۱۳۷۷۹-طوسی،محمدعلی،بهبودوبازسازی سازمان،انتشارات دانشگاه پیام نور،تهران،۱۳۷۶۱۰-زارعی متین،حسن،تبیین الگوی سازمانی براساس ارزش های اسلامی درمحیط های کارونقش آن بررضایتمندی،دانشگاه تربیت مدرس ، ۱۳۷۴(پایان نامه برای اخض دانشنامهدکترادررشته مدیریت)۱۱-ایحانیان،اکبر،مطالعه تطابق فرهنگ سازمانی بامحیط براثربخش درسازمان بنادروکشتی رانی ایران،دانشگاه تهران،۱۳۷۸(پایان نامه کارشناسی ارشد)۱۲-سلیمی،عبدالله،جهانی شدن وفرهنگ،روزنامه اطلاعات،۵ آبان ۱۳۸۰۱۳-راگونات،مدیریت تطبیقی،عباس منوریان،انتشارات دانشگاه آزاداسلامی،تهران، ۱۳۷۱۱۴-زاهدی،شمس السادات،مدیریت فراملیتی،انتشارات سمت،تهران،۱۳۷۹۱۵- www.mastor.blogfa.com http://www.rasekhoon.net/article/show-۸۰۹۹۵.aspx

فرهنگ و نقدِ فرهنگ

ردیبهشت ۱۳۹۰ ، ۰۷:۱۱ فرهنگ و نقدِ فرهنگدهقان زهما «هیچ سندی از فرهنگ نیست که سندی برای بربریت نباشد. [۱] » [والتر بنیامین] این مقالت را با چند پرسش آغاز می‌کنیم: فرهنگ چیست؟ چگونه می‌توان این مفهوم را تبیین کرد؟ آیا فرهنگ یک پدیدهٔ «متعالی» و «والا» است که با زنده‌گی روزمرهٔ انسان‌ها سر و کار ندارد؟ به عبارت دیگر، چه رابطه‌یی میان فرهنگ و زنده‌گی مادی و بازتولید مادی

انسان‌ها وجود دارد؟ رابطهٔ قدرت با فرهنگ چگونه است؟پرسش‌هایی را که مطرح کردیم بخشی از جامعه‌شناختی فرهنگ است. هر چند که غور در مفهوم فرهنگ یک پدیدهٔ کاملاً جدید نیست، ولی با این همه باید گفت که جامعه‌شناختی فرهنگ به عنوان یک دیسپلین علمی در اوایل قرن بیستم پا به عرصه نهاد، و در واقع، شاخه‌یی از جامعه‌شناختی است.خیلی فشرده می‌توان گفت که موضوع اصلی جامعه‌شناختی فرهنگ، اثر گذاری متقابل میان جامعه و فرهنگ می‌باشد.از اینرو باید میان جامعه‌شناختی بمثابهٔ «علم جامعه» که پیدایش، سازماندهی و تحولات زنده‌گی اجتماعی شده را مورد غور و بررسی قرار می‌دهد و «جامعه‌شناختی فرهنگ»

کـه اشـکال پدیـدار فرهنـگ را و نقش آنرا در شـکل گیری زنـده گی اجتمـاعی بـه مطـالعه و پژوهش می گیرد، تمـایز قـایل شـد.جامعه‌شـناختی فرهنـگ برای نخستین بـار در آغاز قرن بیسـتم از سوی آلفرد وبر [۲] به شـکل نظام‌منـد پایه‌ریزی شـد و اهمیت روزافزون می‌یابـد.آنچه که مـا امروز در غرب به نام مطالعات فرهنگی، بطور مثال در کشورهای انگلوسـکزون، و یا در آلمان تحت عنوان «علوم فرهنگی» می‌شناسیم، ریشه در جامعه‌شناختی فرهنگ دارد که با نگرش انتقادی میان این دیسپلین کلاسیک و طرح‌های جدیـد از فرهنگ، پل ایجاد می کنـد و پدیـده‌های فرهنگی را از زوایا و ابعاد جدیـد می کاود.فرهنگ پدیده‌یی نیست که در ارتباط بآن اتحاد نظر وجود داشـته باشـد. فرهنگ، شاید با وجود اینکه همه بدانیم که چیست و آنرا یک مقوله بدیهی می پنداریم، یکی از پرسـش‌برانگیزترین مفاهیم در گسترهٔ پژوهش‌های اجتماعی می باشد که از دیرگاه بدین سو پژوهشـگران علوم اجتماعی را به خود مصـروف داشـته است.در اروپا نقـد فرهنگ با رشد مدرنیته امکان‌پذیر شد. با نقد فرهنگ، همپای رشد روابط کالایی بود که انسان مدرن، که به یک معنا انسان «فاوستی [۳] « گویته است، به «یگانگی» خویش در تاریـخ واقف گشت؛ ادوار تاریخی را کشف نمود و میـان خـویش و انسـان سـده‌های میانه کـه در دنیـای منجمـد مسـیحیت زیسـت میکرد، خـط فاصـل کشـید.در آغـاز گفـتیم که جامعه‌شـناختی فرهنـگ در اوایـل قرن بیسـتم بمثابـهٔ یـک دیسـپلین علمی قـد بلنـد کرد. بایـد به اضافه گفت که قرن بیسـتم قرن نقد فرهنگ در اروپا نیز بوده است. زیرا که دو جنگ جهانی و نتایج خانمانسوز آن ریشه‌های تمدن غربی را به لرزه در آورد و بسـیاری از متفکرین و پژوهشـگران را واداشت تـا به نقـد بی‌امـان و رادیکـال فرهنـگ بپردازنـد. بطور مثـال جنـگ اول جهـانی برای ادموند هوسرل چنان تکان دهنده بود که او از بحران علوم اروپایی سخن راند [۴] ؛ ویا جادوزدائی از مفهوم فرهنگ و نقـد تولید کالاهای فرهنگی که امکـان «دگربوده گی [۵] « را از انسـان می گیرد و همه «چیز» را یکسـان می کنـد و در نـتیجه زمینه را برای رشـد عقـاید تمـامیت گرا میسر می کنـد، از سوی نظریه‌پردازان «نظریه انتقـادی» تحت تأثیر جنگ دوم جهانی و تجربه فاشـیزم مطرح گردیـد. [۶] ولی بایـد گفـت که بـا همه تلاشـهایی که «نظریه انتقـادی»، و در سه دهه اخیر مطالعـات فرهنگی [۷] در انگلسـتان و یا پژوهشگران «جنسیت [۸] »، نمودنـد تـا در بـاب مفهوم فرهنـگ جادوزدایی کننـد و رابطـهٔ بلاواسـطه قـدرت را با فرهنگ نشان دهنـد، تأویل و تفسـیرهای حاکم و مروج از فرهنگ آرمانگرا است که از رابطـهٔ مسـتقیم فرهنگ با قـدرت تجریـد می کند.تجرید از رابطهٔ قدرت با فرهنگ باعث می‌شود که ما فرهنگ را در هاله‌یی از تقدس بشناسـیم و فعالیت‌های فرهنگی را که خود شکلی از کنش اجتماعی‌اند به سـطح یـک پدیـدهٔ متعالی ارتقأ دهیم.باری، فرهنگی وجود نـدارد که مهر قـدرت و حاکمیت را بر جبین نداشـته باشـد. قـدرت و حاکمیت است که هنجار می‌آفرینـد؛ قـدرت تحریف را در انحصار در می‌آورد و در بسا موارد در شـکل هنجارهای اجتماعی تعیین می کنـد که چه «چیزی» در دایرهٔ فرهنـگ می گنجـد. بطور مثـال فرهنگ حاکم در شـکل هنجارهای اجتماعی و کنش‌های گفتمانی تعیین می کنـد که چه چیزی سـالم ودرست است و مـوازی بـآن به جـذب و دفع می‌پردازد. به همین دلیـل بایـد بـا تاکیـد گفت که فرهنـگ نه تنهـا یـک تـافته جـدا بـافته از زنـده گی روزمره نیست ،بـل، بـا تـار و پود آن در هم تنیـده است.انسـان از همـان آغـاز با فاصـله گیری از طبیعت و در برابر طبیعت فرهنگ را آفریده است. به سخن دیگر انسان ها در کنش متقابل باهمدیگر و در روابط بین الـذهنی جامعه و فرهنگ را می‌آفرینند و این موضوع به خودی خود بیانگر آن است که فرهنگ یک پدیده ساخته [۹] شده است؛ و در مزرعه فرهنـگ هویت‌هـای اجتمـاعی به صورت خودرو نمی‌روینـد، بل، ساخته می‌شونـد.آنچه را که تا بحال گفتیم فقط در حد یـک «تز» است. پس در این مقال خواهیم کوشـید که از یک سو به مفهوم فرهنگ نزدیک شویم و از سوی دیگر با توجه به مفهوم کـار خصـیصهٔ تـاریخی و اجتمـاعی آنرا بنمایانیم و نشان دهیم که فرهنگ چگونه ساخته می‌شود. در بخش اخیر از رابطهٔ قـدرت با فرهنگ سـخن حواهیم گفت.در رابطه با روش در این مقالت تـذکار چنـد نکته را بجا می‌دانم: نخست اینکه نگارنـده فقط به شـرح نظریه‌ها بسـنده نکرده است، بلکه کوشیده است تا به شکل سلبی و یا ایجابی به آنها بپردازد. دوم اینکه از آرای پاره‌یی از متفکرین، هماننـد مـاکس وبر، کـارل منهایم و یا جورج سـمیل صـرفنظر شـده است، و آنهم با این هـدف تا توانسـته باشم یک «خط معین» را

پی گیری کنم و از کلی گویی بپرهیزم. در پایان این مقالت سعی خواهم کرد تا اشاراتی به زمینهٔ کاربرد بعضی از مفاهیم مطرح شده در روابط اتنیکی و دینی جامعه افقانستان داشته باشم.تبار شناسی مفهوم فرهنگ«کلتور» که معادل آن در زبان فارسی امروز «فرهنگ» است، همواره یک مفهوم سیال بوده که با پیشرفت روابط تاریخی و اجتماعی مفهوم آن نیز تحول یافته است.در غرب که خاستگاه اصلی بازتاب‌ها و بازنگری‌های فلسفی و اجتماعی در باب مفهوم فرهنگ می باشد، مفاهیمی چون «کلتور»، «تمدن» و یا «جامعه» به پدیده‌های خویشاوند و یا واقعیت‌های اجتماعی خویشاوند بصورت مترادف بکار برده شده‌اند.از دیدگاه تاریخ ایده‌ها، و یا حتی در زبان مروج روزمره، «کلتور» بیشتر موضوعات ادبی، موسیقی و هنر را در بر می گیرد. در یک چنین کاربردی مراد از مفهوم فرهنگ اخص است، در حالیکه نام‌گذاری و تشخیص دوره‌های تاریخ جهانی، بطور مثال فرهنگ یونانی، مقولهٔ اعم از فرهنگ است و فراتر از جامعه میرود. پیش از آنکه این مفهوم جنبهٔ عام یابد و به شکل کلی عرصه‌های دیگر زنده‌گی نیز به آن نام‌گذاری شوند، بیشترین کاربرد را در حوزهٔ زراعت و تربیت نباتات داشته است. «اگری‌کلتور» که مفهوم ترکیبی از «زراعت» و «کلتور» است، شخم زدن زمین، تغییر و تصرف زمین را برای رفع نیازهای مادی انسان در مد نظر دارد. [۱۰]در این مفهوم کلتور را باید بمثابهٔ رویارویی انسان با محیط طبیعی او درک کرد که با کار در طبیعت دستبرد می‌برد و موازی با این دستبرد « طبیعت داخلی [۱۱] « خویش را نیز تغییر می‌دهد و از این طریق اشکال مختلف زنده‌گی جمعی را می‌آفریند و سازمان می‌بخشد. در این مولفه «اگری‌کلتور» به عنوان سازمان اجتماعی کار زراعتی فراسوی میراث‌های ارگانیک–چرا که میراث‌های ارگانیک شامل حیوانات نیز می‌شوند– محیط ثانوی را در شکل جامعه خلق می کند.نخستین نتیجه‌یی که در اینجا می‌توان گرفت این است که در مفهوم فرهنگ، مقولهٔ کار درونی شده است. در گام نخست، انسان با کار است که «محیط طبیعی» را مبدل به جامعه می کند و در برابر طبیعت فرهنگ می‌آفریند، ولو که یک چنین روندی در مراحل عقب‌افتادهٔ تاریخ و نیروهای مولدهٔ انکشاف‌نیافته نیز انجام پذیرد.مفهوم ایده آلیستی فرهنگ و جدایی فرهنگ از تمدنمهم‌ترین تحول در مفاهیم تمدن و فرهنگ در دورهٔ روشنگری پدیدار گشت که آنرا می‌توان با یک رویکرد ویژه ایده‌آلیستی و ذات‌باورانه نامید. در دورهٔ روشنگری فیلسوفان، ادیبان و سیاستگزاران مقولهٔ «کلتور» را به شکل نظام‌مند در رابطهٔ مستقیم با تعلیم و تربیت، کامل‌سازی روح و نظام اخلاقی بکار بردند. در همین دورهٔ تاریخی مفهوم «کلتور» از مفهوم «تمدن» نیز جدا شد.برای اینکه از کلی‌گویی بپرهیزم به ایمانویل کانت که در مفاهیم «کلتور» و»تمدن» غور کرده است و این دو مقوله را از هم جدا می کند، مختصر می‌پردازیم.قبل از نیچه و فروید، کانت با نگاهی ژرف به مفهوم تمدن، دریافته است که روند تمدن چندان بهشت‌گونه نیست. از دیدگاه وی روند تمدن روند منضبط سازی انسان در تاریخ است و به همین دلیل هرگز به ما اجازه نمی‌دهد که بی‌خیال و راحت در این بستر بیاساییم. [۱۲]مشخص‌تر بگوئیم: پیروزی بر طبیعت خارجی، که در تمدن چهره می‌نمایاند، غلبه بر طبیعت داخلی را، که همانا احساسات و عواطف باشند، پیش‌شرط وجود خویش می‌داند و آن نخستین بدون این دومی قابل دستیابی نیست. انسان، اما، از نظر کانت، موجود «تنبل» است [۱۳] . باید در نظر داشت که انسان‌شناسی کانت کاملاً ـ بدبینانه است، زیرا که او معتقد بود که انسان ذاتاً «موجودی تنبل» و در رویاروئی با دیگران حریص و خودخواه است.در متنِ همین انسان‌شناختی است که مفهوم کار در رشد تمدن نقش کلیدی می‌یابد. از نظر وی نیروی محرکه اصلی برای منضبط سازی انسان کار است [۱۴] . با کار است که انسان مراحل «خامی» را پشت سر می‌گذارد و به مرحله برتر تمدن پا می گذارد و از «خامی» بدر می‌آید [۱۵] .و اما، قابلیت «نژادها» در زمینه رشد تمدن، با در نظرداشت شرایط اقلیمی و جغرافیایی، کاملاً ـ متفاوت است. کانت باور داشت که «سیاه‌ها» و بومیان آمریکایی، یعنی «سرخ‌پوست‌ها»، به هیچوجه استعداد پیشرفت را ندارند و این فقط و فقط «سفیدها»اند که پیشقراولی پیشرفت و تمدن‌اند. بطور مثال کانت باور داشت که «سیاهان»، «زنانه‌صفت اند و برای روشنگری و پیشرفت ساخته نشده‌اند [۱۶] .بدین‌سان او از یکسو مفهوم تمدن را از ابعاد تاریخی و اجتماعی آن تهی می‌سازد؛ و از سوی دیگر ساختهٔ نژاد انسان را در پیوند با مفاهیم پیشرفت و تمدن پی می‌افکند و واژهٔ نژاد را مدرنیزه

می کنـد کـه در قرن نـوزده و بیسـتم مـورد کـاربرد ایـدئولوژی نژادبـاوری قرار گرفـت.از دیـد گاه کـانت «سـفیدها» باایجـاد روابط شهروندی، ثابت ساخته‌اند که استعداد و قابلیت پیشرفت و تمدن را دارند. اینگونه نگرش به فرهنگ که قابلیت و استعداد انسان را در زمینه فرهنگ و تمدن به اقلیم و جغرافیا تقلیل می دهد، قادر نیست که نظام ارزش ها را در بستر رشد روابط اقتصادی و اجتماعی شناسایی کنـد. در واقع، اقلیم و جغرافیا جای خا لی«میراث های بیولوژیک» را در فلسـفه وی در پیونـد با تمدن پر می کند که جبرا" شیوه زنـده گی انسان ها را در جامعه تعیین می کنـد.با این همه، از دیـد گاه کانت، «متمـدن بودن» به مفهوم «فرهنگی بودن» نیست [۱۷] . تنها هنگامی که ما «اهداف نیک» را برگزینیم، یعنی موجودات اخلاقی نیز باشیم، فرهنگی می‌شویم . و «اهداف نیک» همان‌ها اند که از سوی همگان پذیرفته می‌شوند و همزمان هدف هر فرد نیز می‌تواند باشد [۱۸] . در واقع امر، کانت میان ارزش‌های اخلاقی و معنوی، و ارزش‌هـای مـادی فرق قایـل می‌شود. جـدایی تمـدن از مفهوم فرهنگ، که با نظام اخلاقی سروکار دارد، از همین نکته آغاز می‌شود.حال ببینیم که چرا اینگونه نگرش به تمـدن و فرهنگ با یک رویکرد ویژه ایـده‌آلیستی و ذات‌باورانه است.تأکیـد ما بر رویکرد ویژه است، چرا که منظور ما در اینجا «نظریه شـناخت» نیست، بل، آرمان گرایی و رابطهٔ قدرت با فرهنگ است.تأمل کانت در مفهوم فرهنگ ایـده‌الیستی است، زیرا که نه تنها از رابطهٔ قدرت با فرهنگ تجرید می کند و آنرا بعنوان یک پدیده ایده‌آل و برتر به ما می‌شـناساند، بل، ابعاد تاریخی و اجتماعی را از آن سلب می کند. به سـخن دیگر وی ناتوان از بن‌شناسـی فرهنگ به مثابهٔ یک دسـتاورد تـاریخی و اجتمـاعی است.و امـا، فرهنـگ و تمـدن یک دسـتآورد تاریخی و اجتماعی است. به این معنا که انسان در روند رشـد روابـط تـاریخی و احتمـاعی نـه تنهـا ارزش‌هـای معنـوی را، بـل، وسایـل تولیـد را نیز می‌سـازد و به نسل‌هـای بعـدی به میراث می گـذارد؛ و این میراث‌ها می‌تواننـد در رونـد تاریخ تحول یابند. از این دیدگاه فرهنگ، مجموعه‌یی ساخته شده از عناصـر مادی و غیر مادی است. و به همین دلیل در برابر یک‌چنین رویکردی به فرهنگ بایـد موکدا "گفت که هر دو پدیده، یعنی فرهنگ مادی و غیر مادی، کلیت جامعه را می‌سازند و نادیده گرفتن یکی از آن دو سبب گمراهی در بررسی پدیده‌های فرهنگی و اجتماعی خواهد شـد.دیـدگاه‌های کانت در زمینهٔ تمدن همچنان ذات‌باورانه است، زیرا که به آن بمثابهٔ یک روند تاریخی و اجتماعی نمی‌نگرد، بل، آنرا از قـابلیت «نژادهـا» در ارتبـاط با شـرایط اقلیمی و جغرافیایی اسـتنتاج می کنـد.ناگفته پیـداست که یک‌چنین رویکردی تمـدن را مبدل به یک واحد ثابت و ایستا می کند و از این طریق می کوشد که به ذات و جوهر انسان‌ها راه یابد. با این همه باید با تأکید گفت که با آغاز دورهٔ روشنگری برای نخستین بار مفهوم فرهنگ ابعاد وسیع یافت، زیرا که در همین دوره بود که فرهنگ نه‌تنها به عنوان مجموعه‌یی از ارزش‌های روحی و فکری، بل، به‌مثابهٔ فراورده‌یی که نتیجه دسـتبرد پلان شدهٔ انسان در محیط طبیعی وی است، مورد شناسایی قرار گرفت.به این محصول در زمینه پژوهش فرهنگ نباید کم بها داد، چونکه در یک‌چنین رویکردی پیش‌شـرط‌های لازم برای بررسـی و نقـد فرهنگ به‌مثابهٔ ابزاری برای پژوهش اجتماعی نهفته است.بیآ مد منفی آرمان گراییآرمان گرایی (ایده‌الیزه سازی) فرهنـگ به‌مثابـهٔ یـک پدیـدهٔ متعـالی که هیچگونه رابطه‌یی بـا قـدرت و روابـط تولیـدی نـدارد، باعث شـد که در اروپا یک نسل با تأثیرپذیری از آلفرد وبر به دسـتاوردهای تخنیکی به دیدهٔ تحقیر بنگرد و آنرا خطری برای «سنت» و ارزش‌های تاریخی بداند.در این نگرش، که پیشرفت تخنیکی را مغایر ارزش‌های تاریخی و فرهنگی می‌داند، واپس گرایی درونی شده است. نماینده‌گان برجسته این جریان فکری و سیاسـی بعد از جنگ اول جهانی، البته با تفاوت‌هایی، اوسفلدشـینگلر، کارل یاسپرس، مارتین هایدگر و کارل اشـمیت اند.برای آلفرد وبر، یکی از پیشقراولان این جریان، تخنیک عبارت از یک «اژدهای هزار دست و هزار پا [۱۹] » است که میان انسان و طبیعت سـد ایجـاد می کنـد.اینگونه اسـطوره سـازی و شیطان سـازی از تخنیـک نه‌تنهـا هیـچ گونه توجهی به کـار به‌مثابـهٔ کالاـ و پدیدآورنده ارزش و ثروت اجتماعی ندارد، بل، تخنیک را فقط و فقط به سطح چهارچوب ظاهری برای کار تقلیل می‌دهد.در واقع آن خط فاصل که میان پدیده‌های «زیبا» و «هنری» و تخنیک و زنده گی روزمره مرزهای مشخص قایل می‌شود، یکی از دلایلی است که به فرهنگ به‌مثابهٔ یک پدیدهٔ خودمختار و «متعالی» نگریسته شود. یک‌چنین نگرشی که جایگاه فرهنگ را فراسوی روابط قدرت

و روزمره گی تعیین می کند، ایدئولوژی است. به این موضوع در بخش نگرش ماتریالیستی به فرهنگ باز خواهیم گشت.نگرشی ماتریالیستی به فرهنگبرای کارل مارکس و فریدریش انگلس روابط تولیدی مهم‌ترین عنصر برای پیشرفت در تاریخ بود. هر دو متفکر، خاصه مارکس، در بررسی پدیده‌های تاریخی و اجتماعی کثرت عوامل را در مد نظر داشتند و به همین دلیل بررسی‌های مارکس از این پدیده‌ها خیلی بغرنج و پیچیده‌تر از آن است که بعد از مرگ وی در جنبش‌های کارگری و «کمونیزم حزبی» رواج یافت.آنچه مربوط به تأثیرگذاری متقابل میان زیرساخت و روساخت می‌شود، نظریه‌های این دو نامبرده با توده‌یی شدن آن در جنبش‌های کارگری و «کمونیزم حزبی» چنان مسخ و دچار استحاله شدند که برداشت‌ها و تفسیرهای حاکم از رابطهٔ میان زیرساخت و روساخت به یک جبرگرایی انجامید. این نظریه به تیوری «بازتاب» نیز شهرت دارد. تیوری بازتاب می‌خواهد به ما تفهیم کند که روساخت همواره و در هر جا تابع زیرساخت است. به عبارت دیگر، روابط اقتصادی تعیین‌کنندهٔ ویژه‌گی‌های فرهنگی می‌باشد.بدون تردید مارکس و انگلس باور داشتند که روابط تولیدی مهم ترین ا صل در پیشرفت تاریخ‌اند و همپای آن روساخت را، که همانا پدیده‌های فرهنگی همانند هنر، فلسفه، حقوق و دین باشند، به مطالعه گرفتند. و اما، در زمینهٔ یاد شده باید گفت که این دو متفکر به تعامل زیرساخت با روساخت و برعکس آن ارزش قایل شده‌اند. به بیان دیگر، آنطوریکه انگلس می‌نویسد، نباید پنداشت که زیرساخت یک پدیدهٔ فعال و روساخت کاملاً منفعل است، بل، باید به تعامل این دو حوزه و تأثیرگذاری متقابل آن بر همدیگر توجه داشت [۲۰] .با وجود این نمی‌توان انکار کرد که توجه و اصرار مارکس بر روابط زیرساختی به عنوان مهم‌ترین اصل در پیشرفت تاریخ سبب سؤتفاهم‌های زیاد و بدفهمی شد که زمینه را برای یک رویکرد جبرگرا مهیا کرد.در میان مارکسیست‌ها برعکس لنین، آنتونی گرامشی، یکی از چهره‌های شاخص است که به فرهنگ و روابط فرهنگی توجه زیاد نشان داد و نظریهٔ «هژمونی» را در پیوند با مبارزات فرهنگی از پائین در جامعه شهروندی در «یادداشت‌های زندان» خویش پی‌افکند. به آنتونی گرامشی در بخش «مطالعات فرهنگی» باز خواهیم گشت.ولی آنچه مربوط به شکستن سیطرهٔ نظریهٔ جبرگرایی زیرساخت و روساخت می‌شود، باید گفت که بیشترین تلاش‌های فکری از سوی «نظریهٔ انتقادی» انجام‌پذیرفته است که متأثر از جورج لوکاچ بود. در حالیکه «نظریهٔ انتقادی» در ارزیابی کلیت جامعه همواره عناصر اقتصادی را در مد نظر دارد، ولی آگاهی را فقط بازتابی از روابط اقتصادی نمی‌داند و فرهنگ را کاملاً به عنوان یک پدیدهٔ فعال که در ساختن واقعیت‌های اجتماعی سهم مهم دارد، بررسی می کند.یکی از متفکرین برجستهٔ «نظریهٔ انتقادی»، هربرت مارکوزه، در برابر جبرگرایی که در بالا- از آن سخن رفت از «در هم‌تنیدگی روح در روند تاریخی [۲۱] » جامعه سخن راند که منظور وی طبعاً بازتولید تجسمی، یعنی فرهنگ به مفهوم اخص آن و بازتولید مادی، یعنی تمدن می‌باشد. از نظر وی هر دو عرصه یک واحد جدایی‌ناپذیر را تشکیل می‌دهند و به همین دلیل کلیت جامعه را باید در وحدت این دو حوزه جست.به سخن دیگر تنها در وحدت فرهنگ غیر مادی با فرهنگ مادی اشکال مختلف فعالیت زنده‌گی در جامعه مادیت می‌یابد. از این رهگذر باید گفت که فرهنگ عبارت از روند انکشاف اشکال زنده‌گی گوناگون در مسیر تاریخ است که در این مسیر «روح با روند تاریخی جامعه» در هم می‌تند؛ و انسانها بوسیله برخوردهای اجتماعی سازمان‌یافته، محیط طبیعی‌شانرا شکل می‌بخشند و تغییر می‌دهند. مارکوزه میان «فرهنگ ایجابی» و فرهنگ انتقادی فرق قایل می‌شود. از دیدگاه وی فرهنگ ایجابی ریشه در آغاز روابط شهروندی دارد؛ دوره‌یی که تولیدات فکری و هنری بمثابهٔ ارزش‌های برتر و فراتر از تمدن ترسیم شدند [۲۲] . این‌گونه برداشت از فرهنگ ایدئولوژی است، چرا که با قرار دادن فرهنگ فراسوی دنیای واقعی، فرهنگ به عنوان یک تافته جدابافته از نبردهای روزمره برای حیات شناخته می‌شود؛ و هدف آن ترسیم دروغین «خوشبختی‌های فردی» فراسوی روزمره‌گی‌ها و «کارِ ترش [۲۳] » است. مارکوزه در برابر فرهنگ ایجابی از فرهنگ انتقادی به دفاع برخاست که تضادها را در روند تاریخی و اجتماعی جامعه شناسایی و بررسی می کند. از این طریق از مرزهای حاکم فرهنگی فراتر میرود و چشم انداز های جدید را به ما نشان می‌دهد. جمع بندی می کنیم:الف: فرهنگ سبک عینیت یافته یک جامعه است و این

سبک یک دستاورد تاریخی و اجتماعی است.ب: کلیت یک جامعه را باید در وحدت فرهنگ غیر مادی با فرهنگ مادی جست. به این معنا فرهنگ نه تنها فراسوی زندگی مادی و روزمرگی نمی‌تواند قرار گیرد، بل، با تار و پود آن درهم تنیده استت: اگر بپذیریم که فرهنگ سبک عینیت یافته یک جامعه است، پس باید به این امر نیز گردن نهیم که انسانها همواره از یک پس منظر تاریخی مشخص زیست می‌کنند. در مفهوم پس‌منظر تاریخی فرهنگ مادی و غیر مادی مستتر است و این شاید بزرگترین دستاورد نگرش ماتریالیستی به فرهنگ، در کنار جادوزدایی این مفهوم، باشد [۲۴]، چرا که به ما نشان می‌دهد که انسان‌ها نه تنها ارزش‌های معنوی را، بل، وسایل تولید را نیز به ارث می‌برند.باری، از آنچه در این قسمت آمد، می‌توان به این نتیجه رسید که «امروز» ما ساختهٔ «مردگان» است. روابط ساخته شده‌یی که مبدل به واقعیت‌های دردناک اجتماعی می‌شوند و اعمال قدرت می‌کنند و به همین دلیل ما «امروزیان» نمی‌توانیم دلبخواه بسازیم. فرهنگ در شکل نهادها تاریخی می‌شود و خصیصهٔ شئ شدگی می‌یابد. و همین خصیصهٔ شئ شدگی پدیده‌های اجتماعی و فرهنگی است که ما را وامیدارد به آنها چونان پدیده‌های ذاتی بنگریم و نتوانیم درک کنیم که این پدیده‌ها یک ساخته و یک امکان [۲۵] اند. و به همین دلیل همواره یک روند باز و تغییرپذیر است. تنها با درک این امر پیش‌شرط‌های لازم برای شناسایی فرهنگ دیروز و امروز ما و رابطهٔ این دو با همدیگر پدید می‌آیند و ما را از زندانی ساختن‌مان در حصارهای فرسودهٔ فرهنگی می‌رهانند.مطالعات فرهنگی«اگر چیزی وجود داشته باشد که بتوان از مطالعات فرهنگی انگلیسی آموخت، باید این [نکته] باشد: اصرار روی اینکه مطالعات فرهنگی همواره با بیان، البته در زمینه‌های گوناگون، میان فرهنگ و قدرت سرو کار دارد. [۲۶] «نقل و قولی را که در بالا ـ آ وردیم نظر استیورت هُیل در بارهٔ مطالعات فرهنگی است که با جملاتی مختصر برنامهٔ پژوهشی مطالعات فرهنگی را معرفی کرده است. البته برنامهٔ یاد شده در بالا برنامهٔ متأخر مطالعات فرهنگی می‌باشد. هویت‌های اجتماعی قدرت و فرهنگ موضوعات اصلی مطالعات فرهنگی از اواخر دههٔ هفتاد بدین سو می‌باشد.از آنجائیکه هیچ اندیشه‌یی از خود آغاز نمی‌شود، بجا می‌دانم تا یک نگاه گذرا بر زمینه‌های فکریی بیاندازیم که مطالعات فرهنگی به یاری آنها بارور و تنومند گشته است.پر واضح است که بررسی این پیش‌زمینه‌ها در یک مقالتی مختصر نمی‌گنجد. از اینرو خواهیم کوشید تا با برشمردن چند نکته موضوع مرکزی مطالعات فرهنگی را نشان دهیم و آنرا به بحث گیریم.پیش‌زمینه‌های فکری مطالعات فرهنگیبدون تردید می‌توان گفت که مطالعات فرهنگی در دههٔ پنجاه با گسست از مارکسیسم سنتی در انگلستان آغاز شد و نام آن با «چپ نو» و« پست مارکسیزم» پیوند خورده است. توجه اساسی بنیادگذاران آن، افرادی چون هوکرت، ویلیازم و تومپزن، به مفهوم «طبقه» بود. مطالعات فرهنگی در دههٔ پنجاه قادر به ارائه یک مفهوم شفاف از فرهنگ نبوده است و در این دوره فقط نشانه‌های گسست از «مارکسیزم سنتی» را می‌توان دید.نشانه‌های گسست از «مارکسیزم سنتی» به این معنا است که نخستین پژوهشگران مطالعات فرهنگی اساس کار خویش را بر «فرهنگ روزمره»، «فرهنگ عامه» و فرهنگ روزمرهٔ طبقه کارگر گذاشتند [۲۷] .با توجه به فرهنگ عامه، فرهنگ جوانان و یا خرده فرهنگ‌ها در جوامع صنعتی، تهداب یک برنامهٔ پژوهشی ریخته شد که تلاش آن در جهت برداشتن نقاب «مقدس گونه» از چهرهٔ فرهنگ بود. در همان آغاز، پژوهشگران مطالعات فرهنگی کوشیدند تا نشان دهند که جایگاه و خانهٔ فرهنگ تنها در تیاتر، اوپرا و موزه نیست، بلکه فرهنگ به عنوان یک روند در رویارویی روزمره انسانها با همدیگر شکل می‌گیرد و تغییر می‌کند؛ و همچنان تقلیل آن به روابط اقتصادی و آنرا یک بازتابی صرف از روابط اقتصادی دانستن اشتباه محض است. بدین سان بود که پایه‌گذاران «چپ نو» مفهوم فرهنگ را از چنبرهٔ نظریهٔ «زیرساخت–روساخت» رهانیدند و آنرا بمثابهٔ یک پدیدهٔ نسبتاً مستقل اجتماعی که با زندگی روزمرهٔ انسان‌ها پیوند تنگاتنگ دارد، مورد غور و بررسی قرار دادند. مطالعات فرهنگی بمثابهٔ یک روند تحقیقی، که مخالف هرگونه جزم‌گرایی بوده است، با گذشت سالیان از نظریه انتقادی در باب مفهوم فرهنگ، طرح‌های هژمونی فرهنگی آنتونی گرامیشی و نظریهٔ قدرت میشل فوکو متأثر گشته است و از دیدگاه آنها در بررسی هویت، رابطهٔ فرهنگ با قدرت یاری جسته است. در اینجا با آوردن دو مثال خواهیم کوشید که از یک سو بر پیش‌زمینه‌های فکری

مطالعات فرهنگی روشنی بیشتر افکنیم و از سوی دیگر به مفهوم فرهنگ و رابطهٔ آن با قدرت از دیدگاه مطالعات فرهنگی نزدیک شویم.مفهوم فرهنگ و رابطه آن با قدرتقبل از آنکه به دو مثال برگزیده در ذیل بپردازیم، ضرورت آن می‌رود تا بگوییم که اکثریت پژوهشگران مطالعات فرهنگی از ساختارگراها و جامعه‌شناختی معرفت، خاصه برگر و لوکمن، متأثر بوده‌اند. برگر و لوکمن در یک اثر معروف زیر عنوان «ساخته اجتماعی واقعیت [۲۸] » نشان داده‌اند که روابط اجتماعی ساخته می شوند. با تاثیرپذیری از این اصل پژوهشگران مطالعات فرهنگی، فرهنگ را یک ساخته می دانند. و اما، دو متفکری که در زیر به اختصار به آنها خواهیم پرداخت، بعد از مارکس بیشترین تأثیر را بر مطالعات فرهنگی گذاشته‌اند و به مطالعات فرهنگی یاری رسانده‌اند تا هر چه بیشتر مفهوم فرهنگ را صیقل زنند و رابطه قدرت را با فرهنگ نشان دهند. ۱. آنتونی گرامیشی، مارکسیست و متفکر ایتالیایی که در دههٔ بیست میلادی از سوی فاشیست‌های ایتالیایی زندانی شد، در «یادداشت‌های زندان» خویش کوشید که وابستگی مطلق فرهنگ را با زیرساخت از دیدگاه مارکسیزم سنتی ابطال کند و نشان دهد که فرهنگ از عناصر ناهمگون تشکیل شده است و در عرصهٔ فرهنگ انسانها بخاطر بدست آوردن هژمونی از پائین به نبرد بر می‌خیزند.البته منظور گرامیشی نبرد طبقه کارگر از پائین بخاطر بدست آوردن هژمونی فرهنگی بود که از دیدگاه وی بالاخره به تغییر ساختارها در جامعه خواهد انجامید.پس ناگفته پیداست که یک چنین طرحی با گرایش مطالعات فرهنگی که به بررسی فرهنگ عامه پرداخته است و مبارزه برای تغییرات ساختاری در جامعه را از «پائین» در رابطه با مفهوم هژمونی در نظر دارد، نه تنها دلبخواه نبوده است، بلکه بعنوان ابزار پژوهشی حتمی و ضروری نیز بوده است. ۲. میشل فوکو، مورخ و فیلسوف اجتماعی فرانسوی، باور داشت که گفتمان و کنش‌های گفتمانی نه تنها بازتابی از زیر ساخت نیستند، بل، واقعیت اجتماعی را ساخته‌اند. او تا آنجا پیش میرود که گفتمان و کنش‌های گفتمانی را به عنوان قدرت معرفی می‌کند؛ پدیده‌هایی که هنجارهای اجتماعی را می‌افرینند و از این طریق به جذب و دفع گفتمانهای مخالف و «دیگر بوده گی» در جامعه می‌پردازد.از این رهگذر گفتمان و کنش‌های گفتمانی در کاربرد اجتماعی آنها قدرت‌اند.مطالعات فرهنگی ،خاصه در مرحلهٔ سوم رشد خویش که با تأسیس «مرکز مطالعات فرهنگی معاصر» در دانشگاه برمنگهایم در دههٔ شصت میلادی آغاز می‌شود، از نظریهٔ قدرت میشل فوکو استفاده ورزید و طرح مثلثی را میان فرهنگ، هویت و قدرت ریخت [۲۹] .عنصر قدرت، اساسی‌ترین اصل در مطالعات فرهنگی می‌باشد، زیرا که از دیدگاه مطالعات فرهنگی هیچ هویتی نمی‌تواند بدون حضور قدرت ساخته شود. قدرت را نباید در وجود دولت خلاصه کرد، چرا که گروه‌های اجتماعی و طبقات گوناگون از «پایین» مصروف نبرد برای به کرسی نشاندن هویت‌های اجتماعی‌اند و هر یک از این گروه‌ها منافع خویش را دنبال می‌کنند. به همین دلیل مطالعات فرهنگی هیچگونه مرز مشخصی میان امر فرهنگی و امر سیاسی نمی‌کشد. به سخن دیگر امر سیاسی را امر فرهنگی می‌داند و برعکس آن‌را نیز صادق می‌داند.و اما، سوال مطرح می‌شود که فرهنگ از دیدگاه مطالعات فرهنگی چیست؟فرهنگ از دیدگاه مطالعات فرهنگی، آنطوریکه مارشارت بدرستی دریافته است، یک افق معنایی و یا یک «چشم‌انداز برای پدیده‌های اجتماعی» است که در امتداد آن هویت های اجتماعی به یاری قدرت تولید و بازتولید می‌شوند. [۳۰] اما باید توجه داشت که فرهنگ از نظر مطالعات فرهنگی یک پدیدهٔ از پیش ساخته شده نیست که بعداً بر بستر آن هویت‌های اجتماعی ساخته شوند، بلکه هم‌پای هم تولید و بازتولید می‌شوند و تغییر می‌یابند. هر چند که میراث فرهنگی می‌تواند مبدل به طبیعت ثانوی شود و در شکل تاریخی آن بر «امروزیان» اعمال قدرت کند، ولی نباید آنرا به عنوان یک روند بسته شده و تغییرناپذیر تعبیر کرد. به سخن دیگر نه تنها هویت‌های اجتماعی، بلکه فرهنگ نیز در حال شدن است. تنها با این‌گونه نگرش است که می‌توانیم از دام ذات‌باوری، که فرهنگ و روابط اجتماعی را مبدل به طبیعت می‌کند، فرار کنیم.موجودیت خرده‌فرهنگ‌ها در جامعه، ولو که یک فرهنگ حاکم نیز در جامعه وجود داشته باشد، دال بر این است که فرهنگ نمی‌تواند یکدست و همگون باشد و به همین دلیل مختلط [۳۱] است.یک‌بار دیگر برگردیم به مفاهیم فرهنگ و قدرت و رابطهٔ این دو با یکدیگر:از آنجاییکه قدرت در جامعه هرگز بصورت مساوی تقسیم نمی‌شود، هویت‌ها در جامعه نه مساوی

هم و در کنار هم، بل، در روابط برتری و تفاوت های اجتماعی، بطور مثال طبقاتی و جنسی، ساخته می‌شوند.اینگونه نگرش به فرهنگ به مفهوم گسست با جامعه‌شناختی فرهنگ نیز بوده است، زیرا که مهمترین پایه‌گذاران جامعه‌شناختی فرهنگ کمتر توجه به عنصر قدرت در زمینهٔ فرهنگ و هویت‌های اجتماعی داشته‌اند.با گذشت زمان خاصه از دههٔ هشتاد بدین‌سو، مطالعات فرهنگی بیشتر از پیش به مفاهیمی چون «نژاد» طبقه و جنسیت توجه نشان داد و سعی نمود این سه مفهوم نامبرده را در پیوند با قدرت، تقسیم نابرابر منابع قدرت در جامعه و تفاوتهای اجتماعی ارزیابی کند. در این مقال با آوردن یک نمونه در باب مفهوم «نژاد» بسنده می‌کنم و امیدوارم در یک فرصت مناسب بتوانم این سه مفهوم را بیشتر بکاوم.مفهوم «نژاد»ارزیابی مفهوم «نژاد» با نقد بر پیشینه‌های مطالعات فرهنگی و اساس گذاران آن آغاز شد. یک گروه تحقیقی در «مرکز مطالعات فرهنگ معاصر» که به سرپرستی گلاوری مصروف پژوهش بود، هواداران «چپ نو» را در انگلستان، و همچنان افرادی چون ویلیامز و تومپزن را متهم کردند که توجه اصلی آنها به زنده‌گی روزمرهٔ پرولتاریای انگلیسی است و فرهنگ انگلیسی طبقه کارگر را در انگلستان بر کارگران مهاجر فرافکنی می‌کنند [۳۲] و این نخستین گام در جهت نقد «اروپامرکزبینی» در مطالعات فرهنگی بود. به همین دلیل بی‌جهت نیست که مطالعات فرهنگی در بسیاری از موارد به مطالعات پست‌کلونیال یاری رسانده است.استیورت هُل جامیکایی‌الاصل، همانند خیلی از پژوهشگران جدی نژادباوری، معتقد است که بر عکس مفهوم طبقه، که یک مفهوم تحلیلی و اقتصادی است، و به همین دلیل علمی، مفهوم «نژاد» کاملاً ـ غیر علمی است [۳۳] . «نژاد» یک واقعیت تصوری است و وجود خارجی ندارد، زیرا که مشابهت‌های بیولوژیک انسانها بیشتر از آنست که نژادباوران تصور می‌کنند.پس «نژاد» یک ساختهٔ اجتماعی است که از سوی ایدئولوژی نژادباوری ساخته و تولید می‌شود و واقعیت اجتماعی را «نژادی» می‌کند. به سخن دیگر این نژاد نیست که نژادباوری را پدید می‌آورد، بل، کاملاً برعکس نژادباوری «نژاد» را تولید می‌کند.کارکرد اجتماعی نژادباوری را باید در انحصار قدرت و نابرابری‌های اجتماعی جست.«نژادسازی» واقعیت اجتماعی با خلق هیرارشی نژادی و تولید قالب‌واره‌ها انجام می‌پذیرد که تفاوتهای اجتماعی را مبدل به پدیده‌های ذاتی و طبیعی می‌کند.تا به اینجا می‌توان کاملاً به تأملاتِ مطالعات فرهنگی در مفهوم «نژاد» گردن نهاد. ولی مشکل از جایی آغاز می‌شود که پاره‌یی از پژوهشگران مطالعات فرهنگی معتقدند که به هنگامیکه مهاجرین در اروپا، بطور نمونه آفریقایی‌ها و آسیایی‌ها، همدیگر را «سیاه» خطاب می‌کنند منظور آنها بیان یک هویت جمعی و سیاسی است و با مفهوم بیولوژیک «نژاد» نمی‌تواند سروکار داشته باشد [۳۴] .یک چنین دیدگاهی موجه نیست، چرا که با از آنِ خویش کردن مفهوم «نژاد» و یا تعریف خود بمثابهٔ «سیاه» از سوی گروههای تحت فشار نژادباوری، نمی‌توان تعریف بیولوژیک و ذات‌باورانهٔ مفهوم «سیاه» و یا «نژاد» را بصورت خودکار عوض کرد. کاربرد مفهوم «سیاه» و یا «نژاد» در گام نخست بیانگر رویکرد ایجابی پاره‌یی از گروههای تحت فشار نژادباوری در قبال این مفهوم نژادباورانه است. هواداران این رویکرد به مشکل می‌توانند توجیه کنند که با از آنِ خود کردن مفاهیم نژادباورانه از سوی قربانیان نژادباوری، محتوای این مفاهیم نیز تغییر می‌یابند. و همچنان باید گفت که برداشت غیرذات‌باورانه و بیولوژیک مفهوم «سیاه» (blackness) بمثابهٔ نشانه‌یی برای همبستگی گروهی و آگاهی سیاسی قربانیان نیازمند جدل‌های گفتمانی است که چندان مؤثر نخواهد بود. از اینرو درست خواهد بود که بجای استفاده از مفاهیم نژادباورانه، از یک چشم‌انداز ضد نژادباورانه به ساخت‌شکنی این مفاهیم پرداخته شود.در پایان دستاوردهای مهم مطالعات فرهنگی را بر می‌شماریم:۱. به هنگام مطالعه فرهنگ و هویت‌های اجتماعی باید همواره عنصر قدرت را در نظر داشت.۲. فرهنگ یک پدیدهٔ نسبتاً مستقل اجتماعی است و نباید حتماً رابطهٔ با زیرساخت داشته باشد.۳. از آنجائیکه هویت‌های اجتماعی پدیده‌های ساخته شده‌اند، فقط یک امکان‌اند.۴. هرگونه پژوهشی که در بررسی پدیده‌های فرهنگی و هویت‌های اجتماعی مفاهیم جذب و دفع را از نظر دور نگهدارد، ناقص است.۵. موجودیت خرده‌فرهنگ‌ها به ما ثابت می‌کنند که فرهنگ همواره یک پدیدهٔ ناهمگون یعنی مختلط و پیوندی است.۶. هژمونی‌طلبی را نباید حتماً یک پدیدهٔ منفی تلقی کرد. در نفس فعالیت‌های فرهنگی

ارادهٔ معطوف به قدرت و هژمونی نهفته است. مبارزهٔ فرهنگی از «پایین» نیز در تلاش دستیابی به هژمونی در فرهنگ حاکم است. پس بجای اتهام هژمونی‌طلبی، باید به محتوای فعالیت‌های فرهنگی و گفتمان‌های فرهنگی توجه داشت.از بررسی و نقد فرهنگ در غرب چه چیزی را می‌توان آموخت؟نقد فرهنگی در جوامع اسلامی یک پدیدهٔ کاملاً تابویی است، چرا که نقد فرهنگی خودکاوی و نگرشِ انتقادی به تاریخ و فرهنگ حاکم را ایجاب می‌کند. در جوامعی که دین شاهرگ‌های اصلی جامعه را در دست دارد؛ در جوامعی که دین نه تنها در حوزهٔ خصوصی، بل، در حوزهٔ عمومی نیز رفتار اجتماعی و فرهنگی انسان‌ها را مو به مو کنترل می‌کند، نقد دین بمثابهٔ شاخصِ اصلیِ فرهنگ حاکم اجتناب ناپذیر می‌نماید.نقد دین اما می‌تواند از مجراها و دیدگاه‌های مختلف انجام پذیرد. ما در این زمینه با اشکال گوناگون نقد دین-از نقدهای درون‌دینی اصلاح‌طلب گرفته تا نقد رادیکال دین-برمی‌خوریم. در حالیکه جوانه‌های نقد دین را از آغاز دههٔ نود در ایران می‌توان دید، روشنفکران افغانی در این زمینه هیچ‌گونه دستاوردی ندارند و باید گفت که اصلاً در این راستا گام نگذاشته‌اند. آنچه در زمینهٔ نقد دین مهم می‌نماید این است که نباید نقد دین را با «دین‌ستیزی» یکی دانست، چرا که نقد دین می‌تواند معطوف به این امر باشد که سیاست و حوزهٔ عمومی را از انحصار دین درآورد، و اما در حوزهٔ خصوصی به آن ارج و احترام گذارد.هیچ‌گونه آزادی فردی در جامعه به واقعیت نخواهد پیوست، مگر اینکه امر دینی تابع امر سیاسی باشد و دین از حوزهٔ سیاست به مسجد بازگردد.به یقین می‌توان گفت در جوامعی که آزادی‌های صوری وجود ندارند مشابهت‌ها تکرار می‌شوند و هیچ‌گونه کثرتی به چشم نمی‌خورد، زیراکه تنها در سایه آزادی‌های نسبی است که جوامع می‌توانند رشد کنند.بهر صورت، نقد فرهنگ به مفهوم تعمق و خودکاوی در فرهنگ خودی است؛ و این تعمق و بازنگری به خویشتن می‌تواند بحران آفرین باشد. معمولاً خودکاوی همیشه، در زمینه روان‌شناختی فردی و اجتماعی، بحران آفرین است، زیرا که فقط در بازنگری و خودکاوی است که افراد و جوامع به ضعف‌ها و قوت‌های خویش پی می‌برند و ما نیک می‌دانیم که نگاه ژرف به ضعف‌ها می‌تواند ثبات را برهم زند. بی‌جهت نیست که مفهوم بحران فقط و فقط در بستر مدرنیته بازآفریده شده است و معنا یافته است.خلاصهٔ کلام، جوامعی که فاقد استعداد بازنگری انتقادی در فرهنگ‌اند همواره در یک دور باطل می‌چرخند و خود را تکرار می‌کنند؛ غرق در بحران‌اند، بی‌آنکه لحظه‌یی به این بحران واقف شوند.و اما، نباید خوش‌بینانه باور کرد که بدون زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی، نقد فرهنگ می‌تواند فراگیر شود.نقد فرهنگ بطور اخص و نقد بطور اعم ریشه در الهیات مسیحیت در قرن چهارده و پانزده میلادی دارد که در رسالهٔ کانت"، روشنگری چیست، "؟به اوج رسید [۳۵] . و این نقد شاید هرگز تداوم نمی‌یافت، مگر اینکه روابط اجتماعی و اقتصادی برای همیشه دگرگون می‌شدند. به همین دلیل باید توجه داشت که هر فرهنگی ویژه‌گی‌های خاص خود را دارد و نتایج به دست آمده از یک متن را نمی‌توان بصورت میکانیکی به متن دیگر انتقال داد. به سخن دیگر باید هر متنی را با توجه به اجزای آن از درون آن شکافت و نباید با متنی دیگر اشتباه گرفت.اشتباه گرفتن متن‌ها نه تنها می‌توانند در زمینهٔ مسایل نظری، بل، در عمل نیز نتایج وخیم بدنبال داشته باشند. بی‌توجهی به ویژه‌گی‌های جامعهٔ افغانی و اشتباه گرفتن متن‌ها یکی از خصایص مهم «روشنفکران» افغانی در قرن بیستم میلادی بوده است. همین بی‌توجهی‌ها، که فقط با حفظ کردن نام‌ها و مقولاتی مدرن خلاصه می‌شدند، سبب شد که بخشی از «جنبش چپ» در افغانستان دست به کودتا زند و با شعار «زنده باد جامعهٔ بی‌طبقه» در متن روابط عقب‌ماندهٔ اجتماعی، کوتاه‌ترین نقب را در تاریخ زند که پیآمد آن برای همگان روشن است.پس برای آنکه بتوانیم متن‌ها را از یکدیگر تفکیک کنیم و هر متن را در پیوند با اجزای ویژهٔ آن مطالعه کنیم، باید مفهومی از موضوع پژوهشی خویش داشت و این دستگاه مفاهیم را می‌توان از علوم انسانی در غرب وام گرفت.آنچه که در این مقال آمد به هیچوجه نباید الگویی برای بررسی و نقد فرهنگ در افغانستان باشد. ولی با این همه در نگرش انتقادی به فرهنگ قواعدی را می‌توان سراغ گرفت که بر تمام جوامع انسانی حاکم است. بطور مثال رابطهٔ قدرت با فرهنگ و یا اینکه روابط اجتماعی و فرهنگی پدیده‌های ساخته شده‌اند؛ و به همین دلیل هر چند «دیروز ما» بر «امروز ما» حاکمیت راند، ولی نباید آنرا مطلق ساخت و راه امکان

را برای همیشه بست.با این شیوه و این نگرش همچنان می‌توان ساخت اتنیسیزم را در افغانستان شکست. می‌توانیم نشان دهیم که واقعیت‌های اتنیکی در افغانستان، واقعیت‌های ساخته شده‌اند که با قدرت رابطهٔ ناگسستنی دارند. تنها با این‌گونه نگرش است که می‌توانیم به این درک برسیم که امر اتنیکی و هویت‌های اتنیکی پس از ایجاد «دولت مرکزی» در افغانستان اهمیت ویژه پیدا می‌کنند، در حالیکه شالودهٔ هویت‌های اجتماعی را در افغانستان قبل از ایجاد «دولت مرکزی» دین می‌ساخته است. به سخن دیگر اتنیزه‌سازی جامعه همپای تحکیم و یا تحریم قدرت به پیش رانده شده است. در پایان دو مثال دیگر نیز می‌آوریم تا روشن شود که تا چه حد از پاره‌یی مفاهیم مطرح شده می‌توانیم بیاموزیم:الف: در غرب شالودهٔ هویت جنسی و روابط جنسی را عناصر دینی و اتنیکی نمی‌سازند. هویت جنسی بیشتر ریشه در تقسیم کار اجتماعی در جوامع مدرن و قدرت پدرسالارانه دارد. هر چند در افغانستان نیز نمی‌توان روابط اقتصادی و پدرسالاری را نادیده گرفت، ولی نباید عناصر دینی و اتنیکی را در ساخت هویت جنسی و میکانیزم‌های جذب و دفع نادیده گرفت. بطور نمونه در روابط حاکم برتری یک «زنِ تاجیک» می‌تواند یک «زنِ پشتون» را دفع نماید و بر عکس. همچنان یک «زنِ شیعه» می‌تواند یک «زنِ سنی» را دفع و طرد نماید.بدین سان می‌بینیم که هیرارشی حاکم اتنیکی بر کل جامعه یک «خرده هیرارشی» دیگر در میان زنان در افغانستان پدید آورده است. به همین دلیل هر گونه بررسی هویت‌های مذهبی، اتنیکی و جنسی بدون در نظر داشت مفاهیم جذب و دفع ناقص خواهد بود.ب: تفکر در باب «دیگر بوده‌گی» به شکل مداوم محصول چهار دههٔ اخیر در علوم انسانی در غرب است. مارکس و بدنبال وی پاره‌یی از متفکرین و پژوهشگران انتقادی در غرب نشان داده‌اند که روند رشد سرمایه‌داری و مفاهیم مدرن، که همانا مفاهیم جهانشمول، باشند «دیگر بوده‌گی» را از میان بر می‌دارند، زیرا که گرایش اصلی این روند در همسان‌سازی است. پر واضح است که گردن نهادن بی‌چون و چرا به «دیگر بوده‌گی» می‌تواند به نسبیت‌گرایی فرهنگی بیانجامد. نسبیت‌گرایی فرهنگی در رویارویی با فرهنگ‌های دیگر و «دیگر بوده‌گی» برخورد صوری دارد. و اما، ما نمی‌توانیم در متن روابط افغانی از محتوای فرهنگ حاکم و «دیگر بوده‌گی» چشم بپوشیم، زیرا که فرهنگ حاکم و یا «دیگر بوده‌گی»یک قوم می‌تواند هستی‌ش را در نفی آزادی‌های فردی و نفی هستی زن یابد. به بیان دیگر، برخورد صوری با فرهنگ‌ها در افغانستان، آنهم به بهانه به رسمیت شناسی، برای ارزش‌های سیکولار و جهانشمول زهر مطلق خواهد بود.از اینرو نمی‌توان به انگیزهٔ اینکه نباید دفع و طرد کرد، ارزش‌هایی را که آزادی‌های فردی و حقوق زن را نفی می‌کنند، بی‌چون و چرا پذیرفت.در ارتباط با آنچه در بالا آمد، شاید این پرسش مطرح شود که پس این همه شمشیر زدن به هوا یعنی چه؟ چگونه می‌توان ارزش‌های سیکولار را بر واقعیت‌های تلخ اتنیکی و دینی در افغانستان تحمیل کرد؟ مگر در آغاز این بخش از تفکیک درست متن‌ها از همدیگر سخن نرفت؟ پاسخ نگارندهٔ این سطور این خواهد بود:روشنفکران افغانی باید به امر فرهنگی که در واقع امر، امر سیاسی است از پایین بپردازند و در این راستا باید راه طولانی را بپیمایند. برای افرادی که چشم به آینده دارند؛ دستیابی به آزادی‌های فردی، حقوق زن و به رسمیت شناسی زندگی خصوصی و تفکیک آن با حوزهٔ عمومی باید محور همبستگی و اجماع باشند.بدون هیچگونه تردیدی باید اذعان کرد و گفت که این ارزش‌ها به ساده‌گی نمی‌توانند در جامعهٔ فعلی به واقعیت بپیوندند. ولی اگر ما به فرهنگ به مثابهٔ یک چشم‌انداز و یک افق بنگریم که باید از شرایط حاکم در جامعه فراتر رود، هیچ چشم‌انداز دیگری و هیچ راه دیگری برای رسیدن به سرفرازی انسان وجود نخواهد داشت. همهٔ راه‌های دیگر «راه‌های جنگلی» خواهند بود و ما را به بن‌بست کامل خواهند کشاند.

[۱] Walter Benjamin, Zur kritik der Gewalt und andere Aufsätze. Mit einem Nachwort von Herbert Marcuse, Frankfurt a.Main ۱۹۶۵, S. ۸۳[۲] Alfred Weber, Einführung in die Soziologie, München ۱۹۵۵

[۳] مارشال برمن در یک اثر بی‌نهایت جذاب سه استحاله فاوست را در طول زنده‌گی وی بررسی وتفسیر می‌کند: انسان رویابین،

عاشق و بالاخره توسعه‌گر. برمن می‌نویسد": اینک فاوست در هیئت سومین و آخرین استحاله خویش ظاهر می‌شود. چنانچه دیدیم، او در مرحلهٔ نخست تحول خویش، تنها می‌زیست و غرق در خیال و رویا بود. در دورهٔ دوم، زنده‌گیش را با زنده‌گی کسی دیگر درآمیخت و راه عشق ورزیدن را فراگرفت. اکنون، در آخرین تجسد خود، فاوست انگیزه‌ها و کشش‌های شخصی‌اش را با نیروهای اقتصادی، سیاسی و اجتماعی که جهان را به پیش می‌برند، گره می‌زند، و راه سازندگی و تخریب را فرا می‌گیرد ".منظور نگارندهٔ این سطور همین جنبه‌های سازنده‌گی و تخریب انسان مدرن است. نگاه کنید: مارشال برمن، تجربه مدرنیته (هر آنچه سخت و استوار است دود می‌شود و به هوا می‌رود.)، ترجمه مراد فرهادپور، انتشارات طرح نو، ص ۷۴ به بعد [۴] Edmund Husserl, Die Krisis der europäischen Wissenschaften und die transzendentale Phänomenologie. Eine Einleitung in die phänomenologische Philosophie, Hg.: Elisabeth Ströcker, Hamburg ۱۹۷۷

[۵] در زمینهٔ مفهوم »دیگربوده‌گی« در حوزهٔ زبان فارسی نگاه کنید:مهرزاد بروجردی، روشنفکران ایرانی و غرب. سرگذشت نافرجام بومی‌گرایی، ترجمه جمشید شیرازی، تهران، نشر و پژوهش فرزان روز، ۱۳۷۷ ص ۹ به بعد

[۶] Max Horkheimer/Theodor W. Adorno, Dialektik der Aufklärung. Philosophische Fragmente Frankfurt a. Main, ۱۹۸۸, S. ۱۲۸ff.[۷] Cultural Studies[۸] Gender Studies[۹] Construction[۱۰] Vgl., Karl- Heinz Hillmann, Wörterbuch der Soziologie, Stuttgart, ۲۰۰۷, S. ۴۷۱f.

[۱۱] منظور از طبیعت داخلی، دنیای درونی انسان است. این دنیا در برگیرنده حالات روحی، احساسات و عواطف است.

[۱۲] Immanuel Kant, über die Pädagogik, In: ders., Werke in zehn Bänden. Hg. v. w. Weischedel, Darmstadt ۱۹۶۸, Bd.۱۰, S. ۷۳۰. Die folgende Zitate nach: Wulf D. Hund , Das Zigeuner-Gen. Rassistische Ethik und der Geist des Kapitalismus, In: Zigeuner. Geschichte und Struktur einer rassistischen Konstruktion, Duisburg ۱۹۹۶, S.۲۷ [۱۳] Wulf D. Hund, a.a.O.[۱۴] Ebda[۱۵] Ebda[۱۶] Ebda, S. ۲۸[۱۷] Immanuel Kant, Über die Pädagogik, Werke im XII Bänden. Hg. von Weichedel, Frankfurt a. Main ۱۹۶۴, S. ۷۰۸[۱۸] Ebda., S. ۷۰۶f.[۱۹] Alfred Weber, a. a. O., S.۳۵۰[۲۰] Karl Marx/Friedrich Engels, Werke, Bd. ۳۹, Berlin(Dietz), S. ۲۰۶[۲۱] Herbert Marcuse, Kultur und Gesellschaft I, Frankfurt a. Main ۱۹۶۲, S. ۶۲[۲۲] Ebda., S. ۶۳ u. S. ۹۳[۲۳] Ebda

[۲۴] در رابطه با جادوزدایی از مفهوم تمدن و فرهنگ، در کنار آنچه از مارکوزه نقل و قول کردیم، باید گفت که بیشترین تلاش از سوی آدورنو و هورکهایمر در یک اثر مشترک تحت عنوان »دیالکتیک روشنگری« صورت گرفت. نگارنده‌گان این اثر می‌کوشند تا نشان دهند که روند تمدن، روند اعمال خشونت در برابر طبیعت داخلی و طبیعت خارجی بوده است که با استثمار کار بیگانه پیوند تنگاتنگ دارد. فرهنگ حاکم همیشه در سایه قدرت پدید آمده است. به همین دلیل از عجین شدن تمدن با بربریت سخن می‌رانند. نقل و قولی را که در آغاز این مقال از والتر بنیامین بزرگ آوردیم در همین متن و در همین زمینه معنا می‌یابد. مقایسه کنید: Max Horkheimer/ Theodor W. Adorno, a.a.O., S.۵۰ff. همچنان نگاه کنید: دهقان زهما، خرد خونین، آسمایی شماره ۲۳ www.afghanasamai.com آرشیو شماره ۲

[۲۵] Kontingenz[۲۶] Stuart Hall, zitiert nach: Oliver Marchart, Cultural Studies, Konstanz

.۲۰۰۸, S.۱۷[۲۷] Oliver Marchart, a .a. O., S.۴۹ u. ۹۵ff

[۲۸] نگاه کنید: دهقان زهما، نقد ایدئولوژی. واقعیت‌های اجتماعی، ساخته‌های اجتماعی. ماهنامه خط سوم شماره ۸ و ۹ و همچنان: www.afghanasamai.com

[۲۹] Oliver Marchart, a. a. O., S. ۳۴ff. u. ۸۰ff.[۳۰] Ebda., S. ۲۱ u. S.۲۴[۳۱] Hybrid[۳۲] Oliver Marchart, a. a. O., S. ۱۸۷f.[۳۳] Ebda., S. ۱۸۸

در حوزهٔ زبان فارسی نگاه کنید: ۱- دهقان زهما، تأملی بر مقوله نژادباوری و نژادباوری فرهنگی، آسمایی سال ۲۰۰۵ شماره ۲۹ و ۳۰ و همچنان در سایت اینترنتی آسمایی ۲ www.afghanasamai.com- دهقان زهما، ساخته نژاد در لغت‌نامه‌های زبان فارسی، www.farda.org آگوست ۲۰۰۶

[۳۴] Oliver Marchart, a. a. O., S.۱۹۴f.[۳۵] Michel Foucault, Was ist Kritik, Berlin ۱۹۹۲http://www.naqd-wa-jaameah.org/naqd-wa-jaameah/Culture.html

فرهنگ و جامعه

بررسی های موردی در زمینه فرهنگ عمومی خلاصه کتاب: تدوین : بهروز گرانپایه – ناشر: شریف– چاپ: محراب– چاپ اول : پاییز ۱۳۷۷– تعدادصفحات: ۱۶۲ – تحقیق تا صفحه ۹۸– بخش اول: آسیب شناسی فرهنگ عمومی ایران : عناصر آسیب مند: فرهنگ راه وروش های زندگی مردم است که از گذشته ها ، در رویارویی با شرایط محیط زیست و حوداث تاریخی شکل گرفته و هر نسل ، آن را از نسل های پیشین خود آموخته و به کار می برد

 فرهنگ سراب در بعضی از فرهنگ ها ، از جمله ، فرهنگ ایران و ایتالیا ، در رفتار و گفتار مردم ، حالتی دیده می شود که ((سراب گونه)) یا ((سراب وار)) است . یعنی آنچه را که یک ناظر ناآشنا مشاهده می کند، القا کننده معانی است که در واقع ، مصداق عینی یا عملی ندارد، مثلاً لباسی که شخص پوشیده یا تزئینات خانه واتاق او، ثروتمند بودن را به بیننده القا می کند ، در حالیکه واقعیت ، خلاف آن است ویا برعکس ، آنچه به نظر می رسد فقر را تداعی می کند ، در حالیکه صاحب لباس وخانه از ثروت فراوانی برخوردار است. شکل های مختلف این ویژگی از این قرار هستند: ۱– ظاهر سازی در فعالیت های عمرانی وایجاد تاسیسات . در این مورد ظاهر امر به نحوی آراسته می شود که پیشرفت نداشتن فعالیت ها وبه سرانجام نرسیدن طرح ها در موقع مقرر به چشم نیاید وبرعکس چنین وانمود شود که فعالیت های مزبور با کیفیت مطلوب ودر زمان مقرر به نتیجه رسیده اند ۲– تظاهر در احساسات وعواطف.مبین آنست که شکل رابطه تفاوت بسیاری با محتوی آن دارد یعنی آنچه که در ظاهر نشان می دهیم درباطن نیست. ۳– تظاهر در ویژگی های اخلاقی.این شکل حاکی از غلو وبزرگ جلوه دادن ویژگی های مثبت اخلاقی است ۴– مکتوم نگه داشتن عقاید وباورها.در این شکل رفتار وگفتار به نحوی عرضه می شود که عقاید وباورهای حقیقی کاملاً از بیننده وشنوده پنهان می ماند. سعدی گوید: زاهدی به مهمانی رفت چون به طعام نشستند کمتر از آن خورد که ارادت او بود وچون به نماز برخاستند بیش از آن کرد که عادت او، تا ظن صلاحیت در حق او زیادت کنند... چون به مقام خویش باز آمد خاتون راگفت ماحضری بیاور که چیزی نخورده ام که به کار آید پسر صاحب فراست او گفت : نماز را نیز اعاده کن که کاری نکردی که به کار آید. فرهنگ بی ثباتی ایران از دیربازبه علت موقعیت جغرافیایی اش در سر راه تجارت ها کشورگشایی ها وبهره برداری های قدرتهای دور ونزدیک قرار داشته است که آخرین آن در قرن حاضر" پل پیروزی "شدن برای متفقین جنگ دوم جهانی وآمد ورفت قوای آمریکا وروس وانگلیس بوده است از سوی دیگر چون در طول تاریخ ما برگزاری وگردش امور بسته به تشخیص ومیل وکفایت یا بی کفایتی حاکمان خودرای بوده مقام ها وبرخوردها وحتی امید داشتن به اجرای برنامه ها ورسیدن به هدف ها همیشه

همراه بـا دل واپسـی هـا وبی اعتمـادی به ثبـات امور وموقعیت ها بوده است . □ فرهنـگ واسـطه کودک ایرانی از همان ابتـدا می آموزد که دراولین اجتماعـات غیر خـانوادگی نیز مشـکلات خویش رابـا کمـک خانواده حل وفصل کنـد وسـرانجام جامعه را به دو گروه خودی هـا وغیر خودی هـا تقسیم می نمایـد کارکرد خودی ها حمایت از اوست وغیر خودی ها اگر برای حفظ خود وخودی هـای خـود آزاری نرساننـد انتظـار نفعی هـم از آنـان نمی تـوان داشت بنـابراین تصـور در مـواقعی که شـخص برای حـل مشـکلی یا برآوردن نیازی با یکی از موسسات عمومی مثل ادارات دولتی یا خدماتی سرو کار می یابد عاقلانه تر آن می بیند که در آن موسسه واداره یک یا چنـد نفر(هر چه بیشتر ، بهتر") خودی "بیابـد تا به اتکاء آن ها مشـکلش راحل کند وگرنه انتظاری از دیگران نیسـت چه آن که اگر آزاری نرسانند وتوقعی نداشته باشند کمکی هم به او نخواهند کرد. در جامعه و فرهنگی که تعهد اول واساسی افراد به انجام خدمات وبرآوردن نیازها ی خودی ها است با وجود تحذیرها وتهدیدها ی رسـمی وغیر رسـمی دولت ها توصیه وسفارش وپـارتی بـازی شـیوه ورفتـاری ریشه دار می شود که برای برانـداختن آن بایـد به راه هـای برانـداختن ریشه هـای سـراب بی ثبـاتی و اضطراب های اجتماعی وسیاسی اندیشید. □ فرهنگ صدف ساز در ادبیات عامیانه ما مقوله یی به نام سـنگ صبورهست ودرد دل کردن هـای بـا آن در خلوت وتنهایی غم دل با چاه گفتن به شـیرمردی نسبت داده می شود که شـهامت وشـجاعت او زبانزد خاص وعـام اسـت ودوسـت ودشـمن اورا کـه اسوه هر نیکـویی وپـاکی اسـت بـه ایـن صـفات سـتوده انـد: گر بخـواهم از غمـت آهی کنم چون علی ، سر را فرو چاهی کنم از این آموخته های فرهنگی وشماتت ها وتحذیرهایی که در کودکی برای اظهار نظر در مقابل حرف بزرگترها دیـده وشـنیده های رایـج داشـته ایم چون صادق هـدایت در می یابیم که بایـد خاموش شـد وتا ممکن است بایـد افکـار خود را برای خود نگه داریم کم کم چون نرم تنانی می شویم که جهان خارج از صـدف خود را رنـج آور وپر آواز می یابند و آدمیان را سر کوبنده اندیشه ها . سر در صدف سکوت می کشیم ودر رواج این سکوت ها لب فروبستن ها چه گوهرهای شـناخت وچه انرژی های سازنـده یی که در صـندوق سـینه ها پنهان و بی اسـتفاده می مانند اما فرو خوردن فکر درد آور است وسـر کوفتن اندیشه برسینه سنگین. □ فرهنـگ خود آزاری آنچه تاکنون درباره علت خود آزاری گفته شـد به طور خلاصـه این است که از اوان زنـدگی در ذهن کودک لـذت با درد ورنج وشـکنجه همراه بوده است وهر کدام دیگری را تداعی کننده شده انـد مثـل مواردی که مهر ومحبت پـدر ومـادر فقط در زمان بیماری یا بعـد از هر تنبیه بـدنی یا سرزنشـی به او ابراز شـده است وقتی احساس رنـج ولـذت به علت قرین بودن های مکرر به هم آمیخته اند در ذهن کودک هر لذت ،مسبوق به رنجی وهر رنج ،همراه با لـذتی شـده است تا جایی که در سـنین بالاتر عمر نیز، اورا در هر لـذتی غم ودر هر غم ،لـذتی را جست وجو می کند، بنابرمطالعات وتعبیرات روان کاوی برای خود آزاری دوعلت وکارکرد محتمل شناخته شده است ۱- این که شخصی با تسلیم وقبول رنج وازار، خود را در سایه حمایت وحفاظت آزار دهنـده می انگارد ومهر ومحبت اورا جلب می کند مثل همگون سازی خویش با زندان بانان ظالم در با زداشتگاه های آلمان هیتلری ۲- این که به طور نا خود آگاه با معکوس سازی عاطفی (یعنی تبدیل نفرت خود از آزار دهنـده به خـوش آمـدن ازاو)آزار ببینـد شـکنجه وآزار را برای خود تحمـل پـذیر می سـازد. بخش دوم □ آسیب پذیری فرهنگ عمومی ایران آگاهـان جـامعه و پیش قراولاـن انـدیشه اجتمـاعی ما به کرات گفته انـد که پاره ایی از پیکر اجتماع ما به آفت تهاجم پـذیری مبتلاـست واز درون آسـیب پـذیری هـایی دارد که اگر امروز در باب آنها انـدیشه نشود چاره اندیشـی های آینـدگان بسـی دشوار خواهـد بود.تهـاجم پـذیری فرهنگی را نمی توان و نمی بایـد بـا تهاجم فرهنگی یکی گرفت در تهاجم فرهنگی جامعه یی در صـدد برمی آید تا فرهنگ جامعه دیگر را مسخ کند وارزش ها و اعتقادات وافکار مقبول ومطلوب خویش را در جان آن جای دهد امـا در تهـاجم پـذیری فرهنگی بـا قومی واجتمـاعی مواجه هستیم که در مقابـل خصم مهـاجم خویش سپر انـداخته و پـذیرای هجمه اوست وبه دست خویش درونی ترین دروازه های شخصیت وصلابتش رادر برابر بیگانه می گشاید . تهاجم فرهنگی نبردی است در عرصه فرهنـگ وفکر وعقیـده وایمـان که در یـک سوی آن جـامعه مهـاجم ودر سوی دیگر اجتماع مـدافع قرار دارنـد اما در تهاجم

پـذیری نـبرد و پیکـاری به چشم نمی خورد بلکه هرچه هست فعـالیت یکی وانفعـال دیگری است . جـامعه تهـاجم پـذیر در حقیقت جـامعه بیگـانه پـذیر است واز خود می گریزد وبا خود بیگانه می شود ودر همان حال با بیگانه یگانه می شود وصـفات آنرا در خود می ریزد. در این جامعه آنچه مربوط به گذشـته است ارتجاعی است و آنچه به تاز گی می پذیرد پیشرفته ومترقی است جامعه تهاجم پـذیر اهـل تامـل نیست بلکه بالاتر از آن فرصت تامل نـدارد ودرراه نقـد گامی به جلو نمی نهـد خوب وبـد نمی کنـد واز سـنجش وارزیابی در آن خبری نیست تنها مقلـد است وبرآن است تا هر چه زودتر پوسـته یی وهسـته یی از غیر بیابـد در برابر بیگانه مقاومت نمی کنـد وبـا صبر ومکث وانتخـاب واختیـار واضـطراب مخصوصـش میـانه یی نـدارد . خلاـصه آنکه تهاجم پـذیری معادل از خود بیگانگی وتقلیـد کورکورانه وبی تعصبی است. □ تهاجم پـذیری در پاره هایی از پیکر اجتماع ما جامعه ایرانی به تصـریح دوست ودشـمن از فرهنگی دیرینه وغنی برخـوردار است وبـا تکیه برفرهنـگ خـود بارهـا خصم متجـاوزش را به زانـو در آورده واورا مطیع فرهنگی خویش سـاخته است. نمی گوییم که هیـچ گـاه از فرهنـگ دیگران متاثر نبوده ایم واز تجربیات وره اوردهای فکری وهنری اقوام وملل دیگر حظی ونصـیبی نبرده ایم بلکه سـخن این است که گذشـتگان ما شخصـیت فرهنگی مستقلی داشته اند واگر فرهنگ دیگری یا پاره ها وعناصر خاصی از آن را برمی گرفتند ویا اگر نسبت به فرهنگی اعراض واکراه داشتند ویا اگر مواردی از فرهنگ خودی را کنار می نهادنـد و... از سر نا آگاهی وتقلید محض نبوده است جماعت ایرانی در مقاطعی از تاریخش تحت تاثیر دیگران قرار گرفته و فلسـفه وهنرش را تغییر داده است وحتی آیینش راوانهاده ودین دیگران را به رسمیت شناخته است وبا ایمانی قوی تر از عرضه کننـدگان آن دین به پاسـبانی وتقویت وترویـج آن پرداخته است امـا در همه این موارد آگاهانه وازروی بصیرت عمل کرده است وجـان کلاـم همین است که برخلاـف این سـنت محور در تاریـخ معاصـرمان قـدرت وشخصـیت واسـتقلال فرهنگی وانتخـاب واختیـارات آگاهـانه ونقـد وسـنجش و خرد ورزی خـویش را چنـدان به نمـایش نگذاشـته ایم واین در حـالی است که در محاصـره دشـمنانی هستیم که وهله تخست فرهنگمان را نشانه گرفته اند و اضـمحلال فکری وایمانی مان را آرزو می کنند دشمنی دول غربی با ممالک مظلوم دیگر واز آن جمله ممالک اسـلامی وبرنامه ریزی آنان جهت مسخ ونسخ فرهنگمان واضح وآشـکار بوده وحداقل در این مقـام نیـازی به اثبـات آن نیست واضـح است که هم اکنون بـا امپریالیسم فرهنگی روبرو هستیم که درصـدد است تا مرزهای فرهنگی دیگر را ازمیان بردارد ومتعاقب آن سیاست واقتصاد خودرا جایگزین کند واز این همه چپاول وغارت همه جانبه و مستمرش راتضـمین نمایـد سـرمایه داری جهانی از آغاز حیات اسـتعماری اش در انـدیشه تسـخیر فرهنگی ملل مستضـعف دنیا بوده وسیاسـت گسـیل میسیونرهای مسیحی امروزه با ارسال امواج رادیویی وتلویزیونی وتقویت سیستم های ماهواره یی وغیره تعقیب می شود انکار این هجوم فرهنگی ونفی این شبیخون در حقیقت انکـار بینایی وبصـیرت خویش است ولاغیر. به هر روی سـخن اینست که در چنین شرایـط سـختی مـا ازسـنت نقـدی وحقیقت جـویی خـود چنـدان بهره نمی بریم درست است که انقلاـب اسـلامی عزم ملت مـارا در بـازگشت به خویش وبـاز آمـدن از بیگـانه گرایی متجلی سـاخت امـا این نهضت محتاج تعمیق وتعمیم است ومسـتعد آن است تا به هـدایت عالمـان وهـدایت روشن ضـمیران به برگ وبار بنشـیند ونیکو ونوگرایی های سـنجیده وسـزاوار مبـدل سازد در عین حال از پذیرفتن این واقعیت گریزی نیست که هم اکنون نیز بیگانه گرایی کورکورانه عده یی که رقمشان اندك نیست به غرب وهر آن چه منسوب ومتصف به آن باشد که بگذریم با گروهی مواجه می شویم که نسبت به هجوم فرهنگی غرب آسیب پذیرند وماده مستعدی هسـتند که تهاجم وشبیخون فرهنگی دشـمنان را پذیرفته وبروز می دهند. اما به عنوان اجمالی می توان گفت که روش های شبیخون فرهنگی دشـمنان ما عبارتند از: ۱- لکه دار کردن شخصـیت های سیاسـی ودینی وحتی حمله کردن به پیامبر گرامی اسـلام (ص) وائمه اطهار ۲- تحریف در اصول ارزش هـا واحکام دینی ۳- شخصیت سازی های کاذب دینی ۴- ایجاد فرقه ها ودین های باطـل مثـل بهائیت وایجاد جریان های به ظاهر اسـلامی ۵- گسترش بـدعت هـا مثلاـ ارگ زدن در مراسم عزاداری ۶- گسترش خرافات ۷- ابداع ونشـر شبهات در مبانی دینی ۸- جوسـازی هـا وشایعه سازی ها وبه راه انـداختن جنگ روانی بین مردم ۹-

تضعیف رهبری وغیره حال پرسیدنی است که این قبیل اقدامات ترفندها ودسیسه ها چگونه در مردم موثر واقع می شود؟ بی شک ملتی که خرافاتی است مثلاً عدد سیزده رانحس می داند وبه فال بین ها ورمال ها میدان می دهد زمینه مناسب گسترش خرافات را برای دشمن فراهم می آورد وملتی که سطحی نگر ودهن بین وشایعه پذیر باشد به جوسازی و شایعه سازی های دشمن بها می دهد واورا در جنگ روانی پیروز می گرداند ملتی که قدرت نقددربدعت ها رانداشته باشد اسیر بدعت ها ی زشت می شود وبه همین ترتیب تجمل گرایی وخصم را در سلطه گری وقابلیت آن ملت رادر سلطه پذیری افزایش می دهد. علل پیدایش وبقاء تهاجم پذیری تهاجم پذیری فرهنگی وتقلید وتبعیت فکری وملی گروهی از ایرانیان یک پدیده اجتماعی است یعنی ریشه های جامعه شناختی خاصی دارد که درذیل به برخی از آنها اشاره می شود: ۱- عقب ماندگی اقتصادی وتکنولوژی ما سبب شده است که وارد کننده محصولات وکالاهای مختلف وگوناگون غربی باشیم اما ورود هر کالایی از ممالک فرهنگی در واقع ورود پاره وعنصری از فرهنگ آنان است.البته نباید نتیجه گرفت که پس روابط اقتصادی وتکنولوژیکی خود را با جهان صنعتی قطع کنیم واز تولیدات سنتی وبومی خود استفاده کنیم این امر نه شدنی است ونه منطقی مقصود آنست که ژرف اندیش باشیم وبحث ترکیب ها را آگاهانه وسنجیده پی بگیریم . ۲- ضعف های موجود در پاره هایی از فرهنگ سنتی ما خود به خود زمینه فرار ازخود را تشدید می کند دشمنان مااین ضعف ها را شناسایی می کنند وبا بزرگنمایی آنها وحمله کردن مداوم افراد را به طرف خود می کشانند ۳- مبهم بودن تعریف خودی وتبیین ناشده ماندن شخصیت فرهنگی مان به صورت متمایز از دیگران سبب می شود تا افراد مرز میان خود ودیگران را دقیقا تشخیص ندهند واحیانا ویژگی هایی را به خود وشخصیت فرهنگی ایرانی شان نسبت دهند که نادرست می باشد. ۴- در انتقال فرهنگ و ارزشها وآداب ورسوم وافکار واعتقادات نیز از ابزارها وادوات موجود بهترین وبیشترین استفاده لازم را نکرده ونمی کنیم. چگونگی مبارزه با تهاجم پذیری فرهنگی و اما اگر بخواهیم از وضعیت تهاجم پذیری خارج شویم وخودرا در مقابل شبیخون فرهنگی دشمنان از درون مصونیت بخشیم وظایمان کدام است ؟ در پاسخ به این پرسش اجمالا می توان گفت : ۱- مواضع اسلام را برای خودمان وبرای دیگران روشن کنیم . ۲- باید در تربیت دینی جوانان وآینده سازان مان اهتمام بیشتری به عمل آوریم. ۳- باید به تقویت نهاد خانواده بپردازیم واز عوامل تخریب آن به شدت جلوگیری کنیم. ۴- احیاء تعصبات صحیح مذهبی وحتی ملی. ۵- باید میان خودی وغیر خودی مرز مشخصی رسم کنیم وشاخص اسلامی وایرانی زیستن را معین سازیم . ۶- کوشش کنیم تا در عمل به سنت های صحیح مان احترام بگذاریم مثلا در تکریم به والدین همت گماریم. ۷- مسئولین و کارگزاران باید صادقانه پیشرفت در کارها را به اطلاع مردم برسانند ۸- عملکرد این و آن را در همه جا وبه ترتیب به ماهیت اسلام وانقلاب نچسبا نیم ۹- قابلیت های خودی ودرونی مان را شناسایی کرده ومطرح کنیم واز این طریق چهره هایی توانمند وکارا به خود نسبت دهیم ۱۰- فرهنگ حضور کارشناسانه در مجامع ومیادین مختلف بین المللی را در خود تقویت کنیم ۱۱- منابع تفریحی ناسالم غربیان را از میان برداریم ۱۲- از رسانه های فرهنگی ومختلف خود خواه سنتی وخواه جدید استفاده بیشتروبهتری به عمل آوریم. لباس ونمادهای فرهنگی شکل پوشش هر جامعه نمودی از فرهنگ آن جامعه می باشد که متاثر از آئین عادات ورسوم و حتی نوع حکومت در جوامع مختلف است نوع پوشش در اثر مرور زمان به صورت الگو نزد مردم یک جامعه بوجود آمده ونمایان گر نوع زندگی طرز تفکر ایدئو لوژی شرایط زیستی و جغرافیایی آن ملت می باشد. پوشاک ، شاخص ترین نشانه شخصیت ،فرهنگ، قومیت گرایش مردم ،مسلک وعقیده است پوشاک هر قوم، نه تنها شیوه زندگی، نوع تولیدات ومعیشت که گرایش هنری، زیبایی شناسی ،جاذبه های معنوی، عقاید وروحیات جمعی آن قوم را بازگو می کند. نوع پوشاک با نوع کار نیز رابطه دارد هر نوع کار و شغلی پوشاک ویژه خودرا دارد. ایران با توجه به تمدن چند هزار ساله خود دارای آنچنان غنای فرهنگی وهنری هست که نیازمند تاثیر پذیری از دیگران نباشد به علاوه پدران ما مظاهر متعدد ومتنوعی از ذوق وسلیقه خویش راکه شاید بسیاری از آنها امروز مورد تائید مان است به یادگارو میراث گذاشته اند ، که باید حافظ آنها باشیم . امروزه

شاهد پوشیدن لباس های با فرم و شکل و آرم های گوناگون ، توسط گروهی از جوانان و نوجوانان هستیم که آرم های نقش بسته بر آنها با عرف ملی و ارزش های اسلامی کشورمان مغایرت دارد و هم اکنون این نوشته ها بر روی لباس های تولید داخلی نیز نقش بسته است و آن ها را در پشت ویترین فروشگاها ، فروان می بینیم با مراجعه به اکثر فروشگاه های البسه ، به وضوح دیده می شود که اکثر این لباس ها دارای طرح های خارجی است طرح هایی با حروف لاتین ، تصاویر و نشانه هایی که وابسته به گروه های خاصی است تاریخچه نشانه در ایران ، جدا از تاریخچه نگارگری نیست . محققان معتقداند که سابقه استفاده از علائم گرافیکی در ایرن ، به قرنها قبل از ابداع خط می رسد و در گذشته های دور ایرانیان از این گونه نشانه ها برای مقاصد و مفاهیم ذهنی خود به یکدیگر استقاده می کردند . آنچه امروز به عنوان نقش مایه های سنتی می شناسیم همان نقوشی است که از دوران باستان هخامنشی ، اشکانی ، ساسانی و قبل از آن رایج بوده است . بنابراین بررسی کلی نشانه را باید در فرهنگ ایران پیش از اسلام ودوره اخیر یافت. مهم تر از همه، این که ایران به دلیل موقعیت جغرافیایی اش ،همیشه مورد هجوم بوده است .همین ضعف، عامل مهمی است در عقب ماندن ایران از صنعت وتکنولوژی، دردوره محمد علی شاه قاجاربه دلیل رکود صنایع نساجی ، صنایع ایران قدرت رقابت با کالاهای اروپایی را از دست داد وبه جای تولید ، فروش مواد خام را ترجیح داد. گذشته از این جنگ های داخلی لطمه شدیدی براین مراکز صنعتی وارد ساخت کالاهای تولیدی انگلیس به خاطر ارزانی ومزین بودن به طرح ها وتنوع زیاد الگوهایش باعث شده بود که مردم بتوانند با داشتن لباس های گوناگون حس تنوع طلبی خود را ارضاء نمایند با روی کار آمدن ناصرالدین شاه اوضاع تغییر کرد در این دوره از تاریخ می توان به زنجیره اصلاحات اشاره کرد (اصلاحات نظامی ، اجتماعی ، طبقاتی ، فرهنگی، آموزشی ، تربیتی ودینی) که تاثیر به سزایی در تغییر لباس داشت. دوران قاجاریه از لحاظ فرهنگی واستقلال سیاسی قابل تامل می باشد ضعف ودرماندگی دولت باعث شد تا ایرانیان با پوشیدن لباس اروپایی به خود ببالند بنیان اولین پایه های غرب گرایی را می توان به زمان سلطنت فتحعلی شاه نسبت داد در عصر ناصرالدین شاه که پای ایرانیان به فرنگ باز شد، وفرهنگ وشیوه زندگی ایرانیان کاملا تحت تاثیر فرهنگ غرب قرار گرفت تا عصر رضا شاه که دوره حساسی رادرتاریخ ایران رقم زد، فصل ممیز غرب گرایی گشوده شد از آن زمان که رضاشاه با سلطه سیاسی برکشور نحوه وشکل لباس پوشیدن مردم ایران را تغییر داد تاکنون مدهای مختلف در ایران به خصوص بین قشرهای جوان رایج شد در آن دوره مطبوعات ورسانه های گروهی مبلغ مد وطرح خارجی بودند واکنون نیز ویدئو وماهواره مبلغ انواع مدها هستند با نگاهی اجمالی به سیر تاریخ می بینیم که چگونه فرهنگ اصیل ما دستخوش تغییر شده است . امروزه نوارهای ویدئویی وماهواره با نمایش نحوه لباس فلان هنر پیشه وخواننده در واقع الگوهای مد را برای جوانان ارائه می دهند در این بین طراحان داخلی وفروشندگان از این مدهای رنگارنگ برای جلب جوانان استفاده می کنند با مراجعه به تاریخ پدیده مدگرایی در ایران باز هم می بینیم که چگونه سیر تحولات این پدیده بلافاصله وارد ایران می شد وجوانان مارا تحت تاثیر قرار می داد. دردهه ۱۹۶۰با ظهور هیپی گری پوشش جوانان ما نیز به پیروی از این گروه تغییر کرد همین طور پوشیدن لباس جین ، اورکت های سربازی ومد پرچم آمریکا برروی لباس در ایران رایج شد وبدین طریق شاهد سلطه ونفوذ آمریکا بودیم . بعد از آن موج پانک ها وارد ایران شد این گرایش به مد پرستی در جوانان ایران تا حدی در حال جا باز کردن بود که با دوره انقلاب وجنگ تحمیلی مصادف شدیم وکم کم از بین رفت ولی بعد از آن ویدئو به خانه ها راه یافت واز آن طریق پانکیسم رواج پیدا کرد در حال حاضر نیز شاهد تقلید جوانان از سنخ های مدی چون رپ هستیم که جوانان ما ناآگاهانه وبدون اطلاع وآشنایی با خواسته های آن سنخ فرهنگی به تقلید از شیوه لباس پوشیدن وآرایش موهایشان می پردازند شاید بتوان گفت عدم آگاهی وعدم شناخت جوانان ما از فرهنگ خود ونداشتن امکانات ونیازهای فرهنگی متناسب با ارزش های شان عامل جذب آنها به چنین الگو و مدهایی است. البته هر انسانی تنوع زیبایی طرح ورنگ لباس را دوست دارد جوان ما حق دارد به اقتضای سن وسالش طرح های دلپسند وشاد را انتخاب کند اما با در نظر گرفتن ارزشها ومعیارها ی صحیح ، نه تقلید نابجا وناشناخته از غرب.

نتیجه گیری: استفاده از لباس هایی با آرم یا نشانه های غربی ویا حروف لاتین وبکارگیری همین حروف برروی لباس های تولید داخلی را می توان ناشی از عوامل وزیر ساخت های تاریخی ، اقتصادی، اجتماعی ،فرهنگی وروانشناختی دانست بجاست بگوئیم یکی از وظایف دانشگاه ها این است که علم وهنر زیبایی شناسی را بیاموزد وموفق به ایجاد طرح های زیبا باشد دانشگاه ها باید در جهت پرورش متخصص باشند–که متاسفانه امروزه چنین پرورشی انجام نمی شود– این مساله بسیار مهمی است که نباید نادیده گرفته شود در اینجا باید به نقش تبلیغات نیز اشاره کرد مابا تحقیق وپژوهش به شناخت وارزش می رسیم اما با تبلیغ است که می توانیم آنرا به دیگران منتقل کنیم . دیگر اینکه وسایل ارتباط جمعی می بایست با سیاستگزاری دراین زمینه همت کنند وبه فرهنگ مردم با دیدی نو بنگرند .چنانچه فرهنگ ، از توجه دولت بی نصیب بماند مسخّر صنعت ، اقتصاد وتجارت می شود ودر انجام دادن وظیفه اصلی خود موفق نخواهد بود رواج فرهنگ در بازار اقتصادی مبتنی بر اصل رقابت وسود وبازده سرمایه باعث آسیب پذیری فرهنگ می شود اقدامات اقتصادی واجتماعی به حکم قانونمندی ومنطقشان ، ارزش های فرهنگی را فدا ویا دچار مخاطره می کنند لذا وظیفه دولت ، فراهم آوردن امکانات فرهنگی است مد بعنوان عنصری فرهنگی • مد: مد اشاعه سریع کالا یا گرایش به یک حرکت یا رفتار در میان قشر یا قشرهایی از افراد جامعه است که می تواند ناشی از نیاز های روانی ویا نقاط ضعف افراد وحس برتری طلبی تجدد خواهی ونوجویی ، تنوع طلبی ، میل وهوس شخصی ، تشخیص ، چشم وهم چشمی ، همرنگی با جماعت ، احساس کمبود ، زیادی درآمد وتمکن مالی در مواردی علاقه به زیبایی وعواملی دیگر باشد. مد ، بعنوان عارضه ای حادث شده ، وقتی با سرعت برسلیقه ها اثر می گذارد وآنرا تحت الشعاع قرار می دهد هم نشان دهنده بی پایان بودن سلیقه ها است وهم حاکی از زود گذر بودن وبی هویت بودن خود است در میان کالاهای متعدد لباس بیش از هر کالا دستاویز وبازیچه تولید کنندگان و سازندگان مد قرار گرفته است وزنان بیش از هر قشری عامل دست طراحان مد بوده اند • مد وفرهنگ: فرهنگ هر جامعه از دو جنبه مادی وغیر مادی تشکیل شده است .جنبه مادی فرهنگ، شامل وسایلی است که توسط افراد جامعه ساخته شده وبا عنوان تمدن نیز از آن یاد می شود فرهنگ غیر مادی نیز شامل ارزش ها ، هنجارها ، عقاید، آداب ورسوم و باورها وعلوم وفنون است. مد غیر از این که در فرآیند جامعه پذیری اختلال ایجاد می کند وموجب عدم رعایت برخی از هنجارهای اجتماعی می شود ،در فرهنگ پذیری نیز اختلال ایجاد می کند وگاه به عنوان عارضه یی مهم در نظر گرفته می شود فرهنگ پذیری جریانی است که فرد را عمیقاً واز جهات فراوان با فرهنگ جامعه همانند می کند وبدین گونه فرد هویت اجتماعی وما بودن خود را می یابد •. مد واقتصاد: علت وجودی دانشی به نام اقتصاد این بوده است که نیازها و خواسته های بشر برای کالا وخدمات نامحدود ومنابع تولید (زمین ومحصولات ناشی از آن) محدود است دانش اقتصاد مانند همه علوم بشری راه پر فراز ونشیبی را طی کرده است ودر مجموع می توان گفت که مسائل زیر را مورد مطالعه قرار می دهد چگونگی بهره برداری از عوامل تولید (زمین ، کار ، سرمایه و مدیریت) ، تولید کالا وعرضه خدمات ومیزان آن ، چگونگی votروشهای تولید وتوزیع کالا وخدمات ودر واقع اشتغال ، چگونگی به کارگیری منابع تولید وافزایش یا کاهش یا ایستادگی ظرفیت تولیدی اقتصادی. تولید کنندگان یا وارد کنندگان اجناس برای توزیع وعرضه کالای خود وایجاد نیاز به مصرف وایجاد تقاضا ، تمهیدات ومقدماتی را فراهم می کنند وکالاهای متنوعی را مطابق با سلیقه های گوناگون تولید یا وارد نمایند. مد ، یکی از شیوه های سلطه جویی وایجاد وابستگی اقتصادی برای کشورهای در حال توسعه از سوی کشورهای توسعه یافته وسلطه جو است . واقعیت اینست که تولید انبوه کالا به بازار گسترده تری نیاز دارد ولازمه ایجاد چنین بازاری تغییر روش زندگی مصرف کنندگان از مرحله مصرف کالاهای ضروری به مرحله مصرف کالاهای لوکس و کالاهایی است که تولید کنندگان با تغییر شکل وظاهر آن، ویژگی مدرا برآن اطلاق می کند . جامعه وارد کننده کالاهای لوکس ومد شده در مقابل کالایی که وارد می کنند بخشی از سرمایه جامعه وکشور خود را ازدست می دهد وبدین گونه بروابستگی اقتصادی خود شدت و عمق بیشتری می بخشد. فرهنگ استفاده از اسباب بازی بازی موثرترین وپر معناترین راه یادگیری برای کودکان است

این فرآیند به عنوان یک فعالیت لذت بخش ونوعاً مطلوب اولین امکان جامعه پذیری را در اختیار کودک قرار می دهد ازاین رو در انتقال فرهنگ به کودکان ودربارآوری آن ها، از اهمیت بسیاری برخوردار است . خصوصیات اسباب بازی اسباب بازی ابزارکودک است لذا نیازمند خصوصیات ویژه ایی است تاکودک بتواند حداکثر لذت واستفاده از آنرا ببرد. با توجه به اهمیت اسباب بازی برای کودکان ودقت لازم در ایجاد یا انتخاب آن می توان مطالب زیر را در این باره برشمرد: ۱- اسطوره سازی نکند بلکه توانایی های ذهنی ومهم تر ازهمه توانایی عقلی کودک را افزایش دهد . ۲- دارای توان انتقال ارزش های فرهنگی باشد. ۳- برای سنین بالاتر از دو سال از امکان مشارکت وچند نفره بودن برخوردار باشد. ۴- امکان تخیل ونوآوری رادارا باشد. ۵- در پیوند وارتباط با فرهنگ عام ادبیات غنی ایرانی وبویژه گنجینه داستان های عامیانه باشد. ۶- نه تنها زیبا باشد بلکه حس ذوقی وزیبایی شناختی کودک را برانگیزند وتوسعه دهند . ۷- برحسب سنین کودکانی که اسباب بازی برای آنها ساخته می شود از حدودی از طنز برخوردار باشد. ۸- حدود سنی کودک در انتخاب اسباب بازی مورد توجه قرار گیرد . ۹- دارای سرو صدای بی حد واندازه نباشد (زیرا در کودک ایجاد وحشت می کند) ومیزان صدای آن در ابعاد لذت کودک از آن اسباب بازی قابل تنظیم باشد. ۱۰- به کودک یاری دهد تا تجربه وکشف کند وطبیعت دنیای اطراف خود را بشناسد مانند وسایل نقاشی. ۱۱- محرک تصورات کودک باشد مثل عروسک وابزار نقاشی. ۱۲- محرک قوای خلاقه کودک باشد مانند اسباب بازی هایی که متحرک هستند واجزاء آن ها قابلیت جدا شدن دارند. ۱۳- در جهت یافتن مهارت هایی که در بزرگسالی کودک می تواند سودمند باشد طراحی شده باشد مانند چکش ، لوازم پزشکی واره . ۱۴- بطور مستقیم به تکامل توانایی های فیزیکی– روانی کمک کند. ۱۵- نوع اسباب بازی با توجه به توانایی های کودک انتخاب شود وبیش از حد وتوان کودک نباشد. برداشت کلی: اینکه خومان رابشناسیم ، به خودمان ایمان بیاوریم ، باور کنیم که می توانیم ، سست اراده نباشیم و به فرهنگ اصیل خود ببالیم

تاثیرجهانی شدن فرهنگی برفرهنگهای بومی ایران و ژاپن

تاثیرجهانی شدن فرهنگی برفرهنگهای بومی ایران و ژاپن مولف : حافظه سیفی آتشگاه

خلاصه کتاب: تلخیص: جواد سروری- موج جهانی شدن درحوزه فرهنگی این دغدغه رابرای اندیشمندان ایجادکرده است که چگونه میتوان درچارچوب این فرایند،ارزشها وهویت ملی راحفظ نمود. فرهنگهای بومی ضمن تاثیرپذیری ازبرخی خصوصیات فرهنگ جهانی،عناصرهویتی خودراحفظ میکنند.دراین نوشتارعمدتاازنمونه ی مربوط به کشورژاپن وایران استفاده کردهایم زیرا این تاثیر رااازهمه آشکارتر میتوان دراین کشورهامشاهده کرد. بررسی فرایندجهانی شدن فرهنگی وتاثیرآن برفرهنگهای بومی وتبیین رابطه این دومتغیررادرقالب سه فصل سازمان خواهیم داد: درفصل نخست پس ازبحثی کوتاه درباره تعریف،مفهوم بندی واهمیت جهانی شدن فرهنگ، آراء نظریه پردازان مختلف رادرباره جهانی شدن فرهنگ مرورخواهیم کرد؛ درفصل دوم ازشکل گیری فرهنگ جهانی که منجربه یک سری مشابهت هایی درسطح جهانی شده سخن گفته ومباحثی مانند بومی گرایی ،جذب وتملک فرهنگ جهانی رانیز مطرح خواهیم کرد؛ فصل سوم به بررسی رابطه وتاثیرگذاری متغیر مستقل برمتغیر وابسته یعنی جهانی شدن فرهنگ برفرهنگ بومی ژاپن پرداختیم؛ فصل چهارم رابطه فوق (فصل سوم)را در ایران بررسی خواهیم کرد ؛ فصل اول : شواهد ودلالت های فراوانی در حوزه های مختلف اقتصادی،سیاسی،فرهنگی‌واجتماعی درمقیاسهای خردوکلان وجوددارندکه بیانگر تحقق وگستردگی فرایند جهانی شدن هستند؛مهمترین این شواهد عبارتنداز: --گسترش تجارت الکترونیک یا اقتصاد بدون مرز --بین المللی شدن فرایند تولید (تولید جهانی) --بسط وگسترش ارزش دموکراتیک --توجه به حقوق بشر وجامعه مدنی جهانی --گسترش عمومیتهای فرهنگی ومحصولات فرهنگی --شکل گیری جنبش های جهانی چون مبارزه باآلودگیهای زیست محیطی --شکل گیری الگوهای مصرف جهانی --گسترش صنعت جهانگردی --جریان آزاد اطلاعات --شکل گیری خرده

فرهنگ ها --ویژگیهای مطرح شده گواه براین مطلب دارد که جهانی شدن فرایند کلان وگسترده است ونفوذ آن درتمامی حوزه‌های‌حیات اجتماعی قابل درک وشناسایی است. یکی دیگر ازابعادجهانی شدن بعدفرهنگی وتاثیر آن برساختارسیاسی،اجتماعی واقتصادی دولت-ملت هااست.بسیاری از نویسندگان وتحلیل گران جهانی شدن رابیشتر باتکیه به بعد فرهنگی آن مورد توجه قرارداده اند. تاثیر ابزاروو‌سایل ارتباطی درکمرنگ کردن مرزها وشکل گیری فرهنگ های فرامحلی بسیارموثر بوده است. درمقاطع دیگری ازتاریخ،ابزار دیگری چون ساعت مکانیکی وپول دراین عرصه موثربودند؛چنان که به تعبیر مارشال مک لوهان ساعت باتقسیم بندی زمان،به تقسیم کارکمک کردوپول سبب افزایش سرعت وحجم روابط افراد شد وبدین شکل هردووسیله درخدمت تجدیدسازمان مکان ازطریق زمان وجهانی شدن قرارگرفتند. درعصرحاضرنیزباپیدایش وسایل ارتباطی نوین همچون رسانه های الکترونیکی،جهانی شدن فرهنگ بارخاص خودراپیداکرده وآثار تسریع کننده ارتباطات الکترونیک وحمل ونقل سریع موجب ایجادتاثیرساختاری ای شده است که مک لوهان آن را انفجاراطلاعات مینامد.ازنظراواین انفجاربمعنی تمام تجارت انسانی دریک جاست،به نحوی که هرانسانی میتواند حوادث ومناظری راکه بسیاردورتر از وی هستنداحساس وامورمربوط به دیگرافرادبشر رامشاهده کند .وی نام این پدیده جدید را دهکده جهانی می گذارد. توجه به این مهم ضروری است که به موازات شکل گیری هویت جهانی،هنوزهم جوامع انسانی مختلف میکوشند ازهویت های قومی، محلی وملی خود دفاع کنند ونقش مؤثری درشکل گیری هویت جهانی ایفا کنند. بنابراین،نباید جهانی شدن را مساوی حذف قومیت ها ومحلی گرایی دانست،بلکه گاهی سبب تجدید قوا واحیای دوباره آنها دربرابر ملیت ها نیزشده است. درست همزمان با احساس خبر فرسایش هویت های ملی دراثرجهانی شدن نشانه هایی نیز از تقویت مبانی فرهنگی هویت ملی مشاهده میشود.تنوع فرهنگی درآینده ای قابل پیش بینی،کماکان درسراسر جهان پایدارخواهد ماند وملت ها توانایی آنراخواهندداشت که باوجودفشار رسانه ها برای یکسان سازی فرهنگی ، به نگهداری از هویت وحقوق فرهنگی خود نائل آیند. بنابر آنچه گفته شد،فرهنگ به عنوان یکی ازمهمترین وبنیادی ترین وجوه جهانی شدن،درمعرض تاثیرات این پدیده قرارگرفته ودرتمام اجزاواعضایش ازاین پدیده تاثیر پذیرفته است. جهانی شدن فرهنگی باعث ایجادفرهنگ سلطه میشود،به این معنی که جهانی شدن نقش فرهنگ های بومی ومحلی راکمرنگ ترمیکند ونوعی فرهنگ جهانی که معمولا فرهنگ سلطه ومصرف گرایی است رابراساس قدرت رسانه های ارتباطی جهانی شکل میدهد واین یعنی سرمایه داری بافرهنگ سیاسی،ارزشهای فرهنگی ونوع خاصی از زندگی اجتماعی سازگار است ،به همین خاطر است که معمولا از پدیده هایی چون استعمار کوکاکولا یا مک دونالدیزم یاد می شود. فصل دوم :امروزه به رغم تعابیر متفاوتی که ازجهانی شدن فرهنگ می شود،درباره ی مصادیق آن اشتراک نظرهایی‌وجوددارد. بهره برداری ازمحصولات هنری،امکان عرضه واستفاده جهانی شدن تدریجی الگوهایی ازقبیل لباس پوشیدن ،غذاخوردن،رفتارهای اجتماعی ،نگاه وارزشهای مشترکی که درباره ی انسان وحقوق ،جایگاه او درجامعه حهانی مطرح می شود .اما به رغم وجود این ویژگیها کمترکسی معتقداست که فرهنگهای محلی دراین فرایند نابودخواهند شد . هرمعنایی راکه ازفرهنگ وفرآیند جهانی شدن آن درنظرداشته باشیم ، نمیتوانیم بدون درنظر گرفتن مقوله ارتباطات وتاثیر شگرفی که تکنولوژی ارتباطات دراین فرایند دارد،تحلیل وتفسیر درستی ازآن دربیابیم گسترش ارتباطات وپیدایش حاکمیت قدرتمندانه ی تکنولوژی نوین ازتباطات ،بی تردید یکی ازمهمترین عوامل وشاخصه های جهانی شدن فرهنگ است. استفاده از فناوری اینترنت،ارتباطات پیچیده ای رابین فعالیت های محلی وتعامل ازراه دور برقرار میکند.درحقیقت بسیاری ازمشخصه های اینترنت مستقیما به ارتباط عمیق آن با فرایندهای جهانی اشاره دارد.به کمک این شبکه پژ.هشگران میتوانندبدون آنکه لازم باشد درمکان واحدی گردآیند،به همکاری ومبادله آراء ونتایج وحتی انجام دادن آزمایش ها یا شبیه سازی های مشترک بپردازند . اینترنت متنوع ترین منابع اطلاعات رادردسترس مراجعه کنندگان قرار میدهد.این شبکه به شبکه ای جهان گستر تبدیل شده است. این شبکه هزاران خدمتگذارشبکه ای ایجادشده به وسیله شرکت ها ،دانشگاهها یا حتی

افراد را به هم مرتبط می سازد. اثررشد فزاینده ی بهره گیری از اینترنت و ماهواره،ایجاد فضای مجازی جدیدی است که انسان ها را ازطریق رایانه های شخصی و یک خط تلفن باتمام دنیا مرتبط کرده ومیلیون ها نشانه ،اطلاعات ،فرصت ومخاطره جدید دراختیار آنان قرارداده است. فرهنگ ها ازطرق گوناگون امکان مبادله وتعامل بیشتری می یابندوهویتهای فرهنگی نیز دستخوش دگرگونی میشود . اینترنت وماهواره هرروز هزاران نشانه ومیلیون ها اطلاعات جدیدرابه انسانها وبخصوص نخبگان جوامع عرضه می کنندوازاین طریق اندیشه ها نظریات وارزشهای آنها را تحت تاثیر قرار میدهند. مصرف گرایی رفتارهایی را توصیف میکند که اشخاص باشوق واشتیاق زیاد انواعی ازکالاها راکه موجب نوعی ارضای آنی امازودگذرمیشود به دست می آورندومعمولابه سرعت آنهارادورمی اندازند؛دراین نوع مصرف ارضای تمایلات زودگذر به ویژه میل به چیزهای نو،سرگرمی ،خیال‌پردازی ،مد، لذت از اهمیت برخوردارند،مصرف گرایی نوعی زیاده روی است. مصرف گرایی از سه طریق کلی با جهانی شدن رابطه نزدیکی دارد: نخست اینکه بیشترکالای مصرفی اصلی را محصولات فراجهانی تشکیل میدهند؛کالاهایی که بدلیل مارك زنی جهانی موفقیت به دست آورده اند،مراکز خرید بویژه مناطق معاف از عوارض گمرکی فرودگاهها،تاحدزیادی ستایشگر کالاهاوهدایای فوق قلمروی هستند.تولیدبرون مرزی نیزبابسته بندی کالاهای کارخانجات جهانی تحت نامهای تجاری به مصرف گرایی دامن زده است . دوم بسیاری از ابزارهای تحقق میل به مصرف گرایی بطورمستقیم ازتکنولوژی های جهانی شدن پدید آمده اند.بدیهی است گردشگری گسترده نمیتوانست بدون مسافرت های هوایی درمقیاس وسیع توسعه یابد،همچنین تکنولوژی های ارتباطات جهانی مثل رسانه های گروهی عمده ترین گروه مدوخیال پردازی برای مثال بابرنامه های تلویزیونی ومعرفی موفقیتهای موسیقی پاپ قراردارند. سوم : شرایط جهانی نقش محوری را در ایجاد تمایلات لذت گرایانه داشته اند که اساس رشد مصرف گرایی شده اند بعنوان مثال وقتی دریک تبلیغ برای کوکاکولا تبلیغ میشود که چگونه سراسر دنیا درآرزوی این نوشیدنی هستند. موج عظیم مصرف گرایی به هیچ حوزه ای محدود نمی شود وهمه زوایای زندگی اجتماعی را در بر می‌گیرد. درصنعت سینما بر اساس آماریونسکو کشورهای آمریکا ، ژاپن ، کره جنوبی وهنگ کنگ وهند بزرگ ترین تولیدکننده فیلم هستندوآمریکابزرگ ترین فروشنده وتامین کننده فیلم جهان است. بنابراین جهانی شدن فرهنگ یعنی روی آوردن به یك وحدت درعین کثرت . پس میتوان گفت که جهانی شدن فرهنگ مخلوطی ازگرایشهای توأم به سوی همگرایی فرهنگی ازیك سو وافزایش تمایز بین گروهی ازسوی دیگرشده است. فصل سوم: ژاپن آن چه را میگیرد به شکل خام و دست نخورده استفاده نمیکند بلکه سعی درتغییر آن در جهت استفاده بهتر و درتطابق بیشتربابوم خویش مینماید. درژاپن کمالات وارزشهای فداکاری وفاداری وحکمفرمایی روح جمعی بخشی از جنبه های ثابت فرهنگ به شمار می‌آیند که به آن ،نسبت به دیگرفرهنگها ویژگی وتمایز میبخشد. این ارزشها ثابتند چراکه ازدیرباز درفرهنگ ژاپن پیوسته وجود داشته اند وباازمیان رفتن آنها فرهنگ ژاپنی دیگر ژاپنی نخواهد بود. ژاپن طی تاریخ خود مکررا اندیشه هایی را ازبیرون گرفته وبامکانیسم خاص به اندیشه درونی تبدیل کرده است ،اندیشه های چینی ،بودایی ،مسیحی واخیرا مدرن را از بیرون برداشت کرده وباسنن بومی آمیزش داده وبه آنها هویت ژاپنی بخشیده است. محمد نقی زاده استاد ایرانی دانشگاه چیبای ژاپن دراین زمینه اعتقاد دارد که : شناخت ومطالعه ژاپن امروز بدون شناخت ژاپن دیروز امکان پذیرنیست ،زیرا تمام مظاهرژاپن امروز نتیجه مستقیم دیروز ژاپن است. جامعه ژاپن از اتمام جنگ جهانی دوم مدام با تحولات مواجه بوده است.به اعتقاد فوکوزاوایوکیچی یکی از روشنفکران نواندیش بایدشرایط وگذشته فرهنگی یک کشوررابه حساب آورد وباتوجه به این وضعیت دست به اقدام زد،اوتمدن را میراث گذشته وهدیه ای برای آینده میداند،ازنظر او پیشرفت تمدن یعنی گرفتن این میراث ورشد دادن آن. جهانی شدن درحقیقت نه تنها درزمینه دادوستدتجارت فن آوری فرهنگ عامه و...درحال وقوع است بلکه درزمینه ها مفاهیم وافکارنیز تحقق یافته است. زنان در ژاپن قدیم : زنان در ژاپن همیشه در معرض تبعیض بوده اند،یك ضرب المثل چینی میگوید آنها مجبورند درجوانی ازپدرانشان،پس از ازدواج ازشوهرانشان ودرهنگام پیری از فرزندانشان تبعیت کنند. درسال ۱۹۸۵

تجدیـد نظر عمده ای درنظام تامین اجتماعی ژاپن پدید آمد. درسال ۱۹۸۵ زمانی که یک اصلاحیه درمورد حقوق بازنشستگی ملی انجـام گرفت ،حقوق زنـان برای بازنشسـتگی ایجادشـد وتاآنزمـان زنـان از این حقوق برخوردارنبوده وبه بازنشسـتگی شوهر وابسـته بودند. ازلحاظ سیاسـی زن ها پس از جنگ جهانی دوم ودرسال۱۹۴۶ حق رای بدست آوردندودرحالی که مردان ازسال ۱۹۲۵ حق رای داشـتند ،زنان توانسـتند درصد پایینی از سیسـتم های سیاسـی ازقبیل نمایندگان پارلمان،ریاست احزاب سیاسـی و... رابه دست آورنـد. بسـیاری ازشـرکتها برای مردان وزنـان سیاسـتهای اسـتخدامی جـداگانه بانظامهـای ترفیعی مختلفی اتخـاذ کرده انـد. مجمع قانونگـذاری ملی درسال ۱۹۸۵ قـانئن وضع اسـتخدامی یکسـان را ازتصویب گذرانیـد که از آوریل ۱۹۸۶ لازم الاجرا گردیـد ،این قـانون کارفرمایـان رامکلف میکنـد که درامورواسـتخدام دایم اسـتخدام موقت وانتخاب وترفیع،رفتاری یکسان نسبت به مردان وزنان داشـته باشـند. چـه تغییراتی برخـانواذه تـاثیر میگـذارد؟می تـوان بـه سـادگی تشـخیص دادکـه ایـن تغییرات درحـال جهـانی شـدن اسـت.امادرکـل رونـدهای جهـان گسـتر بسـیاری وجـود داردکـه کـم وبیش برخـانواده درهرکجاتـاثیرمی گـذارد. درحـال حاضـر زنهاکارمیکنندودربسیاری ازفرهنگهـا زنان اغلب بیش ازمردان کارمیکننـد.اکنون ساختارخانواده تغییر کرده وبخشـی ازاین تغییر به علت مسآله سـنت زدایی است.نقش های زن ومرد درجوامع معاصـر دیگرثابت نیست وازدواج به صورت نهادی شـفاف که قبلا بود نیست. اکنون دردوره ای زنـدگی میکنیم که برخی آنرا دوره تکریم فرزنـد نامیـده انـد. درحال حاضـر نظام مطلوب خانواده عبارت است از شوهری که دربیرون ازخانه کلر می کنـد وهمسـری که وابسـته به خانواده است وفرزنـدان (معمولا یک فرزنـد) سن ازدواج درژاپن بالا رفته است ،امروزه زنان ژاپنی تمایل دارند دیرتر ازدواج کنندو سن ازدواج مهم نیست،چون زنان از کار، مطالعه،واوقات فراغت درزنـدگی مجرد طولانـی بیشتر لـذت می برنـد. شـکل گیری تمایل به غـذای آماده درژاپن: شـهرگرایی جامعه ژاپنی ازدهه ۱۹۶۰ ،تغییربه آسان شـدن شـیوه زنـدگی به خاطر رشـداقتصادی،تمایل به سـمت غذاخوردن دربیرون ازمنزل،جذب زنان به جامعه خـارج از منزل وتغییراتی درمفهـوم زمـان که به سبک جدیـد زنـدگانی ربـط پیدامیکنـد بازتـابی ازسـرعت درزنـدگی شـده است. استراتژی تجاری مکدونالـدزدرژاپن همانطوریکه گفته شـد برمبنای جـذب قشـرهای درآمـدبالای مردم جوان طرح ریزی شـده بود. نواحی مرکزی پرتجمع درحـال رشـدکه درآنهـا این رسـتورانها احـداث گردیدنـد،ازجمله نقاطی بودنـد که این قشـرهای اجتماعی درآن جمع میشدنـد تابتوانـد ازاین طریق قشـرجوان وپولدار را به خوردن همبرگر ترغیب نمایدوازاین راه ، فرهنگ غذایی جدید را به جاهای دیگر پراکنده نماید. پوشاک در ژاپن کنونی به صورت خارق العاده ای تحت تاثیر فرهنگ غربی قرارگرفته است.پوشاک ژاپنی معمولا درمیان زنان رایج تر است ؛ با این وجود، بسیاری از عروسان سبک لباس عروس غربی را ترجیح می دهند . تی شرت وجین را می توان از بسیاری جهات با غذای آماده مقایسه نمود :همانگونه که غذای آماده ارزان،سـریع وخوشـمزه است، تی شـرت ،جین نیز ساده ، با دوام و راحت می باشـند. فرهنگ ژاپن متاثر از فرهنگ باسـتانی چین وآیین های بودایی،شـینتوئیسم وکنفسوئیسم است.درژاپن مـذهب رسـمی وجود نـدارد ولی آیین های شـینتوئیسم وبودائیسم بیشترین پیروان را به خود اختصاص داده اند. بعد از شینتو،آئین بودا بیشترین پیروان را درژاپن دارد. آئین بودا درهمه شـئون زنـدگی ژاپنی ها اثر گـذاشت. این آوین بخصوص تیره ذن آن چنـان بـا روحیه ژاپنی هـاعجین گشت که جز، لاـینفکی از خوی ژاپنی گردیـد.این آئین نه فقـط درشـعر بلکه در مراسم چـای نوشـی، نقاشـی ،پیکرتراشـی ، گـل آرائی ،نمـایش نـو،معمـاری ،بـاغ آرایی،همچنیـن درفنـون رزمی ماننـد تیر انـدازی ، کـاراته ، شمشـیربازی و جودو نفوذ کرد. ژاپنی هـا همواره به پاسـداری از فرهنگ خود که دربرگیرنـده روایات بازمانـدگان می باشـدعلاقه نشان داده اند. آنان حتی در برخورد با آیین های بودا وکنفوسـیوس آنها را درآیین سـنتی خود یعنی شـینتوهضم کردند.همچنین در رویارویی با فرهنگ غرب باحفظ روحیه سـنتی خود،صـنعت پیشرفته غرب را پذیرا شدند. ازدیدگاه یک ژاپنی اطمینان بخش ترین عامـل به یـک گروه اجتمـاعی است.فـــردگرایی ازنظرژاپنی هـا غالبـا مـترادف است بـا خودخـواهی؛مفهوم ناخوشاینـدی که بـانظم اجتمـاعی وتفکر سـنتی آنـان ناسازگار است. به دلیل همین میراث کنفوسیوسـی،ژاپن نتوانست لیبرالیسم و فردگرایی غرب راجـذب

نماید. یکی از راههای آشنایی با فرهنگ یک جامعه مراجعه به جشنواره ها وآئین های سنتی آنهاست که سال به سال وازنسلی به نسل دیگر انتقال می یابد و درواقع نمایشگر شیوه تفکروخصوصیات ذهنی آنهاست وخصوصیات هر ملت و ریشه احساس آنها را تاحدی باید در این امور جستجو کرد؛ آداب و رسوم ها وآیین های سالانه، کتاب کلاسیک زندگی است. مناطق مختلف ژاپن از شهر های بزرگ گرفته تا روستاهای کوچک سرشار از جشنها و آیین های متنوع هستند. گل آرایی ومراسم چای دو بازتاب فرهنگی ژاپن است: مراسم چای که به ژاپنی چانویو نامیده میشود قدمتی ۸۰۰ ساله دارد درآن دوره راهبان درانجام مراقبه برای ایجاد تمرکز از چای استفاده می کردند که به تدریج آداب ومراسمی خاص برای پذیرایی باچای شکل گرفت .امروزه درمراسم چای ، میزبان با آماده کردن چای وغذا از میهمانان پذیرایی می کند. اساتیدمراسم چای برای مهارت یافتن در این کار موضوعاتی مانند معماری ، سفالگری، خطاطی وفن پرورش گل ، سفالگری،تاریخ ومذهب را مورد مطالعه قرار میدهند. ژاپن معاصر آمیزه ای از چندین گونه فرهنگ وارداتی است ولی کوششهایی صورت گرفته تا سنت گذشته نیز اگرچه دچار تغییراتی شود ، حفظ شود. کابوکی نیز نوعی دیگر از نمایش ژاپنی است که در قرن ۱۷ میلادی رواج یافت. نمایشعای کابوکی مملو از صحنه های هیجان انگیز وپرتحرک و لباسهای بازیگران دراین نوع تئاتر پرکار ورنگارنگ است. درتئاتر کابوکی صحنه آرایی پیچیده ازجمله راهرویی که صحنه نمایش را به بازیگران نزدیکتر می‌سازد به کار گرفته می شود؛این نمایشات نمایانگر تاریخ ،افسانه ها و زندگی معاصر مردم ژاپن واغلب موضوعات درباره عشق ، انسانیت و وفاداری است . امروزه کابوکی از هر نمایش کلاسیک دیگری تماشاچی بیشتری داشته و از محبوبیت برخوردار است. ژاپن ازطریق سینما،ادبیات و...خود چیز زیادی به دنیا عرضه کرده است وفرهنگهای دیگران از طریق تماس با زیبایی شناسی هنرها مصنوعات ژاپنی دگرگون شده اند. درمیان کشورهای صنعتی ،سهم ژاپن درواردات فیلم (۵۸٪)درمیان کمترین بود. ژاپن جمعیتی بیش از ۱۲۰میلیون نفر دارد وازنظر زبان ملتی است تقریبا بطور کامل همگن که بیش از۹۹٪ جمعیت آن به یک زبان واحد صحبت می کنند. یکی از آثارادبی ژاپن که از محبوبیت برخوردار است مانگا نام دارد . مانگا به کتابهایی اطلاق می شود که داستانی را به کمک تصاویر کارتونی روایت میکنند،گاهی از این کتابها فیلمهای انیمیشن تهیه می شود که در سینما وتلویزیون طرفداران زیادی دارد. مانگا یکی از محبوب ترین فرم های نوشتاری مدرن است. اثر ماندنی ومعروف ادب ژاپن " تثوره زوره گوسا ، " نام دارد که از برجسته ترین ودلپذیرترین نوشته های بازمانده از روزگار قدیم است وبرای هرژاپنی سخن ونکته های آشنا ودلنشین دارد؛این کتاب که از ۲۳۴ قطعه تشکیل شده ،مجموعه ای از داستان ها ونکته ها ودانستنی ها در موضوع های متنوع، از آداب ورسوم وعادات مردم واصول ورفتار ومناسبات اجتماعی است. بسیاری از ادیبان ژاپنی وپژوهندگان غربی این کتاب را آئینه ای روشن نمای روح و اندیشه ژاپنی میشناسند که باگذشت بیش از شش قرن همچنان نمودار منش وبینش این مردم است. هنر معماری « همزیستی هماهنگ سنت ونوآوری » : می توان گفت که معماران ژاپنی در اواخر قرن بیستم در شهر های بزرگ جهان تاثیر داشته اند. برطبق نظر ژاپنی ها محلی شدن،یاکسب هویت از طریق پیروی از ارزشهای فرهنگی محلی شانه به شانه جهانی شدن پیش می رود . بنابراین فرهنگ معاصر ژاپن آمیزه ای است از سنن بومی کهن، که از تمدن قاره آسیا وفرهنگ غربی، که با هدف امروزی کردن به جامعه معرفی شده تاثیر گرفته است. فصل چهارم در ایران درسالهای اخیر، جهانی شدن درکنار عوامل داخلی به رشد وگسترش رسانه های مکتوب کمک کرده است : افزایش آمار باسوادان از ۲۸.۷ درصد درسال ۱۳۴۵ به ۷۹.۵۱ درصد درسال ۱۳۷۵ ، رشد آمار افراد تحصیل کرده وافزایش تقاضا برای مطالعه کتاب از یک سو وبالارفتن تنوع کتب منتشره ،رشد آمارنشر کتاب درحوزه های مختلف علوم، ترجمه کتابهای گوناگون از زبانهای خارجی وتوجه بیشتر به سلیقه ونیاز مخاطب درنشر آثارمختلف ازسوی دیگر، موجب بالا رفتن آمار انتشار کتب شده است . درایران نیز گسترش انواع رسانه های ارتباطی صوتی وتصویری به منزله نمادی از جهانی شدن عمل کرده است. افزایش تعداد خطوط ارتباطی تلفنی یکی دیگر از شاخص های جهانی شدن است که درتعیین ملاک بررسی تاثیر جهانی

شـدن بر جوامع مختلف مورد توجه قرار می گیرد. بـا وجود تـازه وارد بودن ایران درعرصه جامعه اطلاعاتی ، این کشور رشـد نسـبتا مطلوبی داشـته است. بـاتوجه به آنچه گفته شـدوبا عنـایت به آمـار واطلاعـات ارائه شـده که دلالـت بر رشـد وتوسـعه نسبی فناوری اطلاعـات وارتباطـات اعم از رسانه های مکتوب ، رسانه های صوتی وتصویری و رسانه های دیجیتال درایران معاصـر دارد. می توان گفت که یکی از شـاخص های جهانی شـدن یعنی فن آوری اطلاعات در ایران دارای رشـد نسبی بوده است وهرچه به زمان حاضـر نزدیـک می شویم سـرعت رشـد آن فزونی می یابـد. واقعیت این است که امروزه مسـئله اساسـی در ایران وبرای ایرانیان،اندیشـیدن دربـاره ایران وهویت ایرانی وفرهنگ وتمـدن ایران اسـلامی است. از این حیث فکر کردن درباره ایران وجایگاه آن درجهان امروزه وظیفه ای است فلسـفی برای هر روشـنفکر ایرانی.درحقیقت بایـد درخصوص ایران ومسائـل آن بیندیشـیم ؛ برای اینکه ببینیم چگونه میتوان در جهـان امروزه ایرانی مسـلمان بود. ایران امروزه تمـدنی است بـا سه لایه ۱.فرهنگ وتمدن اسـلامی ۲.لایه فرهنگ وتمدن ایران باستان ۳.لایـه فرهنگ وتمـدن جدیـد و بطـور کلی می توان گفت که جـامعه ایران امروز درمیـان سه بینش قرار گرفته است. ویژگیهـای جمهـوری اسـلامیبه عنوان تجربه ای از حکومت دینی که می کوشـد ضـمن بهره گیری از ابزارهـای مـدرن دموکراتیک همچون انتخابات ، پارلمان ، نهاد ریاست جمهوری . . . نسبت به بنیادهای ایدئولوژی اسلام نیز وفادار بمانند اقتضای رشد این گونه مباحث را داشت. به هرحال سابقه مواجهه روشـنفکران ما با جهانی شـدن فرهنگ به سه گونه بوده است: – نخست یک برخورد مکانیکی یعنی کل پدیـده فرهنگی بیگانه را رد کرده ایم. این برخورد مکانیکی ناچار است برای آنکه تـداوم پیـدا کنـد ، به سوی کنترل هر چه بیشتر پیش رود. – حـالت دوم قبول بی قیـد وشـرط وکامـل جهـانی شـدن فرهنـگ است . – امـا حالت سومی هم وجود دارد.اینکه عناصـرمختلفی را از فرهنگ غرب وتمـدن غرب به ما می رسد تجزیه وتحلیل کرده واز میان آنها دست به انتخاب زده وبومی کرده تا به نتایـج بهتری بتوان دست یافت. پژوهش‌های انجام شـده در سالهای اخیرنشان می دهد درمقابل این سوال که در «خـانواده شـما معمولا چه کسـی تصـمیم اصلی را می گیرد؟ »فقط ۳۵.۵ درصـد پاسـخ داده انـد«پدر». این امر نشان دهنده تغییر ساختار تقسیم قـدرت در خانواده است؛ تحصـیلکرده ها وجوانترها بیشتر به تصـمیم گیریهای مشارکتی درخانواده اشاره کرده انـد. دوره هـای نسـلی ازاین حیث جـالب توجه انـدکه میزان تـداوم ارزشـها ونگرشـها والگوهـای رفتـاری موجود در یک نظام اجتماعی رادربستر تحول زمانی به نمایش میگذارنـد فرزنـدان بعنوان نسل سوم درمقایسه با والـدین باوجود اینکه درفرهنگی نسـبتا نزدیک به هم زنـدگی میکننـد، اطلاعات ،رفتار .گرایشـهای متفاوتی دارند ؛ وجود اطلاعات،گرایشـها ، نیازها سازندهِ تفاوتهای نسـلی است. نسل جدید برخلاف نسـلهای گذشـته در محیط رسانه ای شده زندگی می کند.نسـلی که عرصه کنش وتجربه انسان را در صفحات کـامپیوتر وتلویزیون تجربه می کنـد. تحقیقـات تجربی نیز این نکته را ثـابت کرده است. براسـاس تحقیقـاتی که به نام جوانی ،رسانه وهویتهـای فرهنگی انجام شـده و بر اطلاعات گردآورده شـده طی سالهای۱۹۹۴ تا ۱۹۹۷ متکی است .نشـان می دهـد که رسانه ها قـدرت اثرگـذاری بیشتری بر نسـل جوان دارنـدوبهره گیری جوانـان از این رسـانه هـا،تعیین کننـده ارزشـهای اجتماعی خواهـد بود. افزایش جمعیت کشوروجوان تر شدن آن تاثر عمیقی در تحولات اجتماعی وطرح انتظارات جدید داشـته است؛در این میان توجه به ساختـار فرهنگی قـوی ودرونی کردن ارزشـهای فرهنگی وتمـدن ایران اسـلامی برای ایـن نسـل وهمچنیـن جهـانی کردن ارزشـها وفرهنگ بومی خود از طریق ابزارهایی که این فرآیند در اختیار ما گذاشته است حائز اهمیت میباشد. چگونه میتوان فرهنگ سنتی را حفظ کرد یا دست کم به تداوم آن مدد رساند تا هویت ملی از بین نرود؟ خصوصیت ویژه ایرانیان این است که فرهنگهای بیگانه را میپذیرنـد ولی درعین حال هنگامی که این فرهنگ ها خیلی مسلط شوند، عکس العمل های شدیدی ازخود نشان میدهند. درجامعه ایرانی،سـنت نه تنهـا پدیـده ای درمقابـل تجـدد بـوده است،درمـواردی باپـذیرفتن بسیاری از کارکردهـای نهادهـای مـدرن ،عرصـه خودراگسترش بخشـیده است. زبان ما یعنی فارسـی دارای تاریخی بسـیار کهن است.اگر به تاریـخ مراجعه کنیم همه ما اقوام ایرانی مثلاـ کرد،آذری ،بلـوچ و دیگر اقـوام ، میراث ادبی خـود را به زبـان فارسـی مکتوب کرده انـد وهمین زبن را در طول دوره پس از

اسلام،ابزار آموزشی خود قرار داده اند. شاهنامه از افتخار آمیز ترین وپربارترین نشانه های زبان غنی فارسی است که صلابت وماندگاری خودراحفظ کرده است. مصادف شدن عید نوروز با آغاز سال یکی از نمونه های برجسته است. مراسم عزاداری عمومی درایران همچون ایام محرم حسینی نیز کارکردها وویژگیهای بسیار بیشتری از عزا وماتم سرایی یافته است وبه جلوه گاهی برای نمایش تنوع ودرعین حال وحدت وهمبستگی جامعه ایرانی بدل شده است. این مراسم از مراسم معمولیعزا، به مراسمی جهت زنده نگه داشتن اهداف و آرمان هایی استعلایی تبدیل می شود. دین عنصر دیگری از عناصر هویت ایرانی است. از جمله مهمترین عناصر،دینی بودن با اعتقاد ایرانیان به خداوند است. هنر ایرانی و اسلامی یکی از مظاهراصیل فرهنگ وتمدن ایران زمین است. ایران به عنوان یکی ازکهن ترین تمدن های جهان در زمره عوامل تاثیرگذار در حوزه موسیقی شناخته شده است. امروزه یکی از عمده ترین شاخص هایی که میتوان رشد پویایی حیات فرهنگی وهنر جامعه را مشخص نمود میزان تولید، توزیع ومصرف آثار موسیقی در جامعه است. ازنکات مورد بحث دربررسی سینمای جهان سلطه تولیدات سینمایی آمریکا بر بازارهای بین المللی فیلم است که تاثیرگذاری فرهنگی را به دنبال دارد. سینمای ایران توانست طی دو دهه گذشته از حجم تولیدات دربین سی کشور عمده دارای صنعت سینما مقام ۱۵ تا بیستم را به دست آورد که این رقم در سالهای اخیر به ردیف دهم ارتقاء پیدا کرده است. علاوه براین فیلمهای ایرانی حضور موفقی را در جوامع وجشنواره های بین‌المللی نصیب خودکرده استو با۱۰۰۰ حضور بین المللی وکسب ۱۱۰ عنوان جایزه از این نظر مقام دوم را بین کشورهای جهان به دست آورده است. شاخص های اصلی فیلم های ایرانی بیش از هرچیز اخلاقی بودن و انسانی بودن مضامین آنهاست. بها دادن به ارزش هنر وفرهنگ متعالی خود مسلما راه جهانی شدن فرهنگمان راهموار خواهد ساخت و باید فواصل فرهنگی را پر کرد. بنابراین جهانی شدن فرهنگ به معنی به وجود آوردن روند تک فرهنگ گرایی وحذف فرهنگهای بومی درجهان به صورتی که سرتاسر دنیا از یک نظام فرهنگی واحد عقاید،ارزشهاو...برخوردار شوند نخواهد بود.جهانی شدن فرهنگی هرچند میتواند با نوعی از همگون سازی وو شکل گیری ویژگهای مشترک بین فرهنگها ی مختلف همراه باشد] لیکن عوامل عمیق ریشه داری مانند مذهب .زبان .هنر .و...در شکل دادن به فرهنگها وهوییتها فرهنگی موثرند که نیروها ی جهانی شدن نه تنها آنها را نمی توانند از بین ببرند .بلکه امکان جهانی شدن آنها را نیز فراهم کرده است.

بایستگی های محیط زیست فرهنگی

۹۰ ، ۰۶:۵۵ بایستگی های محیط زیست فرهنگی

ارائه: علی محمد آذری

هر از عدم آمده و به وجود پیوسته ای نیازمند محیط برای زیست مولفه هایی برای زیستن است. اگر انسان را به عنوان نماد اصلی آفرینش در نظر بگیریم و او را مورد مطالعه قرار دهیم در خواهیم یافت که او نیازمند فرایندی است که او را از نیستی به هستی آورد. و آنگاه که او از عدم به وجود آمد نیاز به زمینی دارد که در آن پای بگیرد و محیطی که با شرایط زیست او خویشاوندی داشته باشد و دیگر اینکه مکان زندگی او از آسیب هایی که میتواند موجودیت اورا به خطر اندازد پالوده و بهداشتی شده باشد.همچنین او نیازمند آزادی برای بهگزین کردن . قانون برای عدم تداخل با منافع دیگران. امنیت برای به آرامش رسیدن و به کمال رساندن استعدادها و فرصت برای نشو و نما . درمان برای بیماری ها . امکانات برای به فعلیت رساندن داشته های بالقوه و... که اگر این شرایط فراهم آمد او در فرایند شدن مستمر قرار خواهد گرفت و این فرصت را خواهد یافت که فلش حرکت را هم بسوی بالاـ تنظیم کند. این جریان سازی برای همه از عدم به وجود آمده ها لازم و ناگزیر است.مثلا وقتی ما به بازخوانی پوشه فرهنگ هم می پردازیم به روشنی با این فرایند سیال مواجه می شویم که((موجود فرهنگ)) برای تحقق نیازمند این فرایند و

پارادایم مشخص است. وقتی این پوشه را ورق میزنم در اندیشه ام. یک فهرست شکل می گیرد که در پایان آن یک جریان فرهنگی. زنده و سیال به جریان خویش استمرار و جهت می بخشد. از آن جمله است:۱.ذهن و ضمیر ۲.زمان و زمین ۳.محیط شناسی و محیط بانی ۴.بهداشت فرهنگی محیط ۵.آزادی و اختیار ۶.قانون و سامان بندی ۷.فراهم بودن همیشگی امکانات و نیازها ۸.امنیت و برخورداری از بستر مناسب ۹.ارامش سازنده ۱۰.پوشش و قالب های متفاوت ۱۱.پویش و پویایی و گذر از ایستایی ۱۲.رویش و نشو و نما و تعمیق و بسامدی ۱۳.گویش و انتخاب گفتمان کارساز ۱۴.آسیب شناسی آگاهانه و آسیب زدایی حکیمانه و ....یکمهر فرهنگ باید ابتدا در ذهن و ضمیر خودآگاه و یا ناخود آگاه نسل مخاطب خویش جا باز کند. و بدون برقراری رابطه و تعامل میان آن فرهنگ و اذعان و تاثیر گذاری بر ضمایر پیدا و نهادن. هیچ فرصتی برای ولادت و بسط فرهنگ فراهم نمی آید. ولو یک نیرویی با سازو کارهای زر و زور و تزویر. چند روزی دلخواسته های خود را تحمیل کند. این فرایند مانند قصه دماغ آقا غوله خواهد بود که می گویند روزها دماغ میسازد تا شب ها روی آدم ها بیفتد و آن ها را خفه کن اما همینکه شب میشود هر چه دماغ ساخته فرو میریزد و زحمت او ضرب در وقت ها و تلاش هایش حاصل جمعی جز صفر ندارد ! دومبرای برقراری تعامل با اذعان . نیاز اول شناخت زمان و زمین است. چه هر قطعه ای زمین ویژگی های خاص خود را دارد که در صورت نادیده انگاشتن آن. هیچ بذری فرصت رویش نمیابد.نمیشود به کویر رفت و برنج دیم کاشت.و یا در سیبری درخت خرما و موزغرس کرد. همچنان که برای کشاورزی باید خاک ها را مورد مطالعه قرار داد و بر اساس پتانسیل های موجود در آن برایش برنامه نوشت.در عرصه فرهنگ هم باید زمینه ها را مورد مطالعه قرار داد و نیز زمان ها را تا در دل زمستان سخن تابستانه نگفت و در پاییز .تابلوهای بهاری به تماشا نگذاشت. و این خود نیازمند یک جامعه شناختی عالمانه و کاربردی است و الا شاهد میرایی در اوان تولد خواهیم بود و ناظر مرگ نهال های به ثمر نرسیده و خشکیده . سوم برای رهیافت به زمین و زمان مناسب هم. نیاز اول .محیط شناسی فرهنگی است و کسانیکه فهم و شعور فرهنگی دارند محیط شناسانی که تفاوت هوای شرجی و خشک را بدانند و دریابند برای پرورش محصولات گلخانه ای در کجا باید بکوشند.این محیط شناسان باید از شم بازاریابی هم برخوردار باشند و نیاز شناسی هم کرده باشند تا فردا محصول آنان روی دستشان نماند و لحظه ها خسران آنان را افزایش ندهند.به این محیط هم که رسیدند باید محیط بانانی هوشمند و عاقل و بافراست را بگمارند تا نگاهبان این محیط و شرایط پدید آمده در آن باشند . چه گاه برای بر هم خوردن یک تشکیلات کافیست پاسبانان فقط لحظه ای غفلت کنند تا همه چیز در هم ریزد. چهارم محیط برای ظهور فرهنگ و نیز بسط و پرورش آن باید بهداشتی شده باشد و گاه باید خیلی چیزها پاستوریزه و همونیژه شوند ! تا فرصتی برای رشد میکروب ها و قارچ ها و ..... به وجود نیاید. واکسیناسیون هم برای به مرگ زود رس نرسیدن طفل فرهنگ از ضرورات است که باید بدان اهتمام ورزید و غفلت از آن و چشم بستن بر آن میتواند بیماری های واگیری را پیامد داشته باشد که دسته دسته قربانی میگیرند و چنان شبیهخون میزنند که در بر آمدن آفتاب جز خون بر زمین نمیماند پس بهداشتی کردن بستر فرهنگ از مولفه های اصلی و فراموش ناشدنی در تالیف محیط زیست فرهنگی است. پنجم آزادی. نمیشود فرهنگ را در یک شیشه در بسته پرورش داد و یک دفعه به سان غول چراغ جادو به احضار آن همت گماشت بلکه فرهنگ از ولادت و پویایی تا به کمال رسیدن نیازمند هوای آزاد .محیط آزاد و...میباشد. محیطی که دیوارها آن را سد راه نشود و سکوت ها عرصه را بر گفتمان آن تنگ نکند. در فضای آزاد است که فرهیختگان بستر نقد را پی می افکنند و با عیار سنجی فرهنگ ها .سره ها را از ناسر باز میجویند و عیار ها را صادقانه کاوش میکنند و ناخالصی ها را میپالایند و زشتی ها را میپیرایند و با تعامل واداشتن فرهنگ ها . زمینه به شکوفایی رسیدن آنها را فراهم می آورند لذاست که شاهدیم هر جا محیط فراخ بوده است و محیط بانان فراخ نگر و کلان نظر. فرهنگ ها رشد کرده و تمدن ها پا گرفته اند که بر تاریخ بشر تاثیرهای جاودانه گذاشته اند.اما بر عکس هرجا دهان اندیشمندان را بریده اند و نبوسیده اند و هر جا واژه ها را و قلم ها را به زنجیر کرده اند و کلمه و کلام را برنتابیده اند و به فکر ساندویچی کردن فرهنگ برآمده اند و فرصت بازشکافی آن را

به خیر اندیشان ناصح نداده اند نه فرهنگی رشد کرده است و نه تمدنی به ظهور رسیده است که ته مانده های نسل های پیش نیز به تاراج رفته است و میراث همگانی به یغمای جاهلان جفا پیشه رفته است .فرهنگ. با آزادی هم خون و هم خانواده است و نمیشود این رابطه را به حکمیت تیغ ها گذاشت. جنس این دو با تیزی. غریبه اند.ششم قانون.به همان میزان که در شیشه کردن فرهنگ و ساندویچی کردن اندیشه خطرناک است و اندیشه کش .و لنکاری جاهل مسلکانه و ناشناخته گذاشتن نقطه های کلیدی و مقصد ها نیز به هرز رفتن فرهنگ بدل می شود و ناگاه چشم میگشاییم و در باغ گلهامان علف های هرز میبینیم و در جامعه مان ادم های هرزه که اساسا با فرهنگ هیچ سنخیتی ندارند اینجا نیاز به چهار چوبه ای است که در دشت آزاد راه را از بیراهه باز نماید البته اینکه در اولویت بخشی به قانون و آزادی باید کدام را مقدم شمرد . بحثی است که از حوصله این مقال خارج است. گروهی قانون را مفهومی پیشینه برای آزادی میشمارند و حتی طبیعت را هم مثال میزنند که ابتدا شکل گرفت و سپس انسان در آن رها شد تا آزادانه راه پوید و ره جوید . حالا اینکه از کوه برود . یا دشت . زلزله را شاهد باشد یا سیل و.... خود به خود شکل میگیرد و او در همین چهارچوبه تقدیر شده آزاد است و گروهی . بر این باورند که قانون نسبت به آزادی . مفهوم پسینه دارد و هنگام تزاحم و تصادم آزادی ها وضع شده است تا میان آزادی دوتن برخوردی پیش نیاید و حدها و مرزها مشخص شود تا رفاقت به رقابت و جنگ تبدیل نگردد .حالا از هر منظری که به قانون بنگریم به این نتیجه میرسیم که فرهنگ برای شکل گیری و بقای خود نیازمند قانون است که آن را در برابر هجوم ها و افزون خواهی ها محافظت کند و در چالش ها . راه بنماید و بستر را برای قضاوت در دعواها فراهم آورد..... هفتم امکانات . چنانکه هر موجودی برای بقا نیازمند تغذیه . پوشش و ... میباشد فرهنگ هم برای بقای خود نیازمند پشتوانه و لجستیک معرفتی است و محتاج روشن اندیشانی که مدام در این جریان سیال بنگرند و غبارها را به کنار زنند و زلالی آن را به تشنگان بچشانند.علاوه بر این فرهنگ ها اگر توان نوسازی و به روز کردن خود و خود اصلاحی را نداشته باشند و نتوانند به زبان روز سخن بگویند و نیاز ها و پرسش های روز را پاسخگو باشند ناگزیر از گردونه اندیشه اهل زمان خارج خواهند شد. پس برای پدید نیامدن چنین حادثه ناگواری برای فرهنگ باید امکانات و نیازهای آنرا باید همواره محیا داشت و حتی لوازم نوسازی آنرا هم فراهم آورد تا در هیچ مقطع زمانی به بن بست نخورد. هشتم امنیت . هم فرهنگ هم فرهنگ سازان و هم عناصر فرهنگی برای بقای خود محتاج فضایی امن هستند. فضایی که در آن جز به تعامل رفتار نشود و جز گفتگو ساز و کاری فرادست گروهی نباشد. روشن اشت اگر شیوه مواجه با فرهنگ ها . جز با ادبیات همسان و سازو کار همانند صورت گیرد . سنگ ها هیچ سوی را سلامت نخواهند گذاشت تا بر سر معرفت شناختی فرهنگ ها به بحث بنشیند . فرهنگ نیازمند فضای امن فرهنگی است فضایی که حتی باید و نباید را هم نمیشناسد و فقط پایانی هم برای پرسش هایش متصور نیست . اگر امنیت فراهم نیاید . امکانات فراوان هم کاری از پیش نخواهد برد و قانون و ازادی و بهداشت هم در هم خواهد ریخت . و ریخت شناسی فرهنگ به گونه ای نا خوشایند جلوه خواهد کرد. نهم طمانینه فرهنگی . فرهنگ برای شکل گیری و بقا اگرچه گاه نیازمند چالش است اما بیشتر نیاز به آرامش دارد چه حاصل و ثمره خود فرهنگ نیز در نهایت آرامش است. حتی فرهنگ های انقلابی و رادیکال که همواره طرفدار برخورد هستند تا تعامل. سانجام آن نیز به آرامش رسیدن و اصولا۔از نظر آگاهان جامعه شناسی و جامعه شناسی سیاسی آن راهبرانی مورد احترام هستند که با کمترین چالش و هزینه ملک و ملت خود را به آرامش برسانند. چه اگر فضا آرامش را بر نتابد لاجرم مردم آ فضا را تاب نخواهند آورد و برای به آرامش رسیدن . توفان خواهند کرد . عین آنانیکه برای رسیدن به صلح میجنکند و خوب هم میجنگند . دهم پوشش و قالب های متفاوت . فرهنگ ها نیازمند گزینش پوشش و قالب های گوناگون هستند تا در فصول مختلف معرفتی و برای نسل های گوناگون اندیشه ای ! ساحتی فراخ و مورد پسند داشته باشد تا بی سلیقگی در فرم . محتوای عالی آنرا بی مشتری نسازد . تنوع سلیقه ها و گوناگونی فکر ها و چندگانگی اندیشه ها . نو بودن قالب ها و رنگ ها را در عرصه فرهنگ و عرضه فرهنگ ضروری مینماید که لاجرم باید بدان تن درد داد و در این ساحت محتوا هر چه بهتر. قالب هر چه جذاب

تر و رنگ هرچه زیباتر . دادو ستد معرفتی آسانتر . حرفه ای تر و کم هزینه تر و نتیجه بخش تر و حاصل آن نیز روشن تر .... یازدهمایستایی . مرگ فرهنگ ها را در پی دارد اگر فرهنگ ها را زلال آب هم بدانیم .یک جا ماندن و ایستایی آنرا به گنداب بدل میکند و مایه زندگی و حیات را به زهر ممات تبدیل میکند. پس باید پذیرفت که فرهنگ ها برای بقا و سلامت نیازمند دینامیک حرکتی هستند. حرکتی پیوسته و مدام در بستر کمال . و در گذار از مرحله ای به مرحله عالیتر و متعالی تر کردن آحاد خویش . اگر ما پرونده فرهنگ های از رده خارج شده و به تاریخ پیوسته را مطالعه کنیم در خواهیم یافت انحطاط آن ها درست از همان لحظه ایستایی آغاز شده است تا سرانجام به سقوط و اضمحلال منتهی شده است و از آن جز نامی در کتاب ها به یادگار نمانده است. پس هر فرهنگی که میخواهد بماند باید با ایستایی در همان لحظه تولد خداحافظی بکند . حتی بدون(به امید دیدار)گفتن .چه این یک حقیقت است که (میروم ار هستم / گر نروم نیستم)فرهنگ با ایستایی بیگانه است و تقدیر آنرا در حرکت نوشته اند . دوازهم رویش فرصت نشو نما داشتن . فرهنگ باید در سیالیت و حرکت خود ثمر دهی هم داشته باشد. چه روشن است که هیچ آدم عاقلی در زیر درخت بی سایه نمی آرامد و دست به سوی درخت بی ثمر دراز نمیکند حتی کودکان همم به خوبی میدانند پای درخت های چنین نشستن . عاقبتی جز پشیمانی ندارد .درخت باید زایش داشته باشد و فرهنگ نیز مدام باید در حال زایش باشد تا افزایش پدید آید فقر زایش و یا سترون بودن یک فرهنگ رو به کاهش نهادن آنرا در پی خواهد داشت که خواهی نخواهی هر لحظه آنرا به سمت پایان سوق خواهد داد. سیزدهم گویش و گفتمان . فرهنگ ها برای بسط خویش باید گفتمانی سازنده و به روز برگزینند و در تبلیغ خود بیش از هر چیز باید به کلام متکی باشند و صد البته این کلام را باید هنرمندانه بیان کنند چنانکه جان هر شنونده را بی تاب کند و به تاب آورد. روشن است که دیگر امروزه پشت کردن به هنر و زبان هنری پیامدی جز عدم جذابیت . بی مخاطبی و مخاطب گریزی در پی نخواهد داشت و لذا آگاهان هر فرهنگ و اندیشه ای به فراخور توان خویش در صدد استفاده بهینه از سازو کارهای هنر بر می آیند و میکوشند در تعاملی سازنده هنر را در خدمت هدف خویش به کار گیرند و در این ره گذر آن فرهنگ هایی ماندگارترند و توفیق بیشتری کسب میکنند که از فخامت هنری بیشتری بهره ببرند و بیشتر بتوانند با روح و جان ادمیان ارتباط ارگانیک برقرار کنند . و هرچه این رابطه نزدیک تر. فرهنگ موفق تر و هرچه رابطه دورتر . اندیشه ناکام تر .... چهاردهم آسیب شناسی آگاهانه و آسیب زدایی حکیمانه . محیط زیست فرهنگی در کنار همه این مولفه ها نیازمند آگاهان و روشن اندیشانی است که مدام آنرا مورد مطالعه و باز خوانی قرار دهند و از وجود هیچ آسیبی غفلت نورزند و هیچ گونه نقص و کاستی را دست کم نشمارند . بلکه مدام نو افشانند تا هیچ آسیبی مجال وجود نیابد و در کنار این ها نیازمند حکیمانی هستیم که طبیبانه . بیایند و آسیب ها را بزدایند . زخم هار ار مداوا کنند و درد ها را به درمان آورند . چه عدم وجود اینان . فرهنگ را به نابودی خواهد کشاند. چنانکه اگر بیماریی در انسان شناسایی و مداوا نگردد او را از پای در می آورد . پس باید برای محیط زیست فرهنگی. محیط بانانی چنین آگاه و بصیر و خبیر و حکیم هم برگزیند. آنچه گفته آمد در باره محیط زیست فرهنگی . اشارتی کوتاه بود و گذرا و الا بازشکافی این ساحت حاصلی به مراتب افزون بر این مختصر به دست میدهد ..... و همین!

فرهنگ و مقاومت فرهنگی

ارائه: سیده سمانه پورعسگر تعریف فرهنگ :culture: فرهنگ واژه ای فارسی مرکب از" فر "و" هنگ "است.فر به معنای شکوه و عظمت است و اگر به عنوان پیشوند بکار رود به معنای جلو ، بالا ، پیش و بیرون است" هنگ " از ریشه اوستایی سنگ است به معنای کشیدن ، سنگینی ، وقار است. اصطلاح فرهنگ دارای معانی و مفاهیم متفاوت و متنوع است و در سیر تاریخی خود معانی مختلفی را بخود گرفته است . از جمله می توان به معانی زیر اشاره کرد:ادب ، تربیت ، دانش معرفت مجموعه آداب و رسوم و آثار

علمی و ادبی یک ملت ، کتاب لغت– نکویی پرورش ، بزرگی – ضیلت – شکوهمندی – هنر – حکمت –عقل – شاخ درختی که در زمین خوابانند و بر آن خاک ریزند ونیز تعلیم و تربیت ، آموزش و پرورش ، مکتب و ایدئولوژیوسعت قلمروی فرهنگ به وسعت حیات اجتماعی انسان است و تمامی میراث های اندیشه و عمل انسان از آغاز تا امروز را شامل می شود.تعریف تهاجم :تهاجم از مصدر هجوم است . هجوم به معنای حمله ناگهانی ، یورش ، تاخت و تاز ناگهانی .تهاجم به معنای به یکدیگر حمله کردن به یکدیگر هجوم بردن و یورش آوردن میباشد.تعریف تهاجم فرهنگی:با توجه به تعاریف فرهنگ و تهاجم ، معنای ترکیب تهاجم فرهنگی عبارت است از ":حمله فرهنگی دو قوم یا دو گروه یا دو ملت بر یکدیگر به منظور تغییر و تبدیل عناصر و پدیده های فرهنگی قوم مقابل." بنابراین در تهاجم فرهنگی ، حمله دو جانبه و دوسویه مطرح است و دوقوم مقابل یکدیگر ، بر هم یورش می آورند. تعریف تبادل فرهنگی:ارتباط آزدانه و طبیعی دو قوم با یکدیگر که درآن عناصری از فرهنگ یک قوم بدون هیچ اجبار و الزامی به قوم دیگر منتقل گردد برخورد فرهنگی نامیده می شود.نکته مهم در تبادل و برخورد فرهنگی ، چگونگی تأثیر پذیری جوامع از یکدیگر است در تبادل فرهنگی ، فرهنگ پذیری با میل و به دلخواه انجام می گیرد و هیچگونه نا برابری اجتماعی ، سیاسی ، اقتصادی بین دو گروه وجود ندارد و یا در صورت وجود برتری مادی و معنوی ، این امر زمینه تحکم فرهنگی آنان را فراهم نمی آورد .تبادل فرهنگی بر اساس تفاهم فرهنگی صورت می گیرد .تعریف سلطه فرهنگی :سلطه فرهنگی عبارت است از مبادله یک جانبه عنا صر و پدیده های فرهنگی .گروه سلطه گر سعی می کند با تکیه بر قدرت اقتصادی ، نظامی ، سیاسی و تبلغی خویش ، باورها ارزش ها و رفتارهای خود را در قوم دیگر حاکم نماید و هویت فرهنگی گروه مقابل را تضعیف ، تحریف و نابود سازد . تعریف مقاومت فرهنگی: مقاومت فرهنگی عبارت است از:پاسداری آگاهانه و منطقی از فرهنگ خودی و برخورد هوشیارانه و هوشمندانه با فرهنگ بیگانه مقاومت فرهنگی به ویژه در بعد فرهنگ اسلامی باید همه جانبه و جامعه گرا باشد زیرا فرهنگی که اسلام بنا نهاده است حیات هدف داری است که ابعاد کمال جویی ، زیبا خواهی ، علم گرایی و آرمان طلب انسان ها را به شدت به فعالیت رسانده و همه عناصر فرهنگی را متشکل می سازد .رمز موفقیت در مقاومت فرهنگی ، سناخت فرهنگ خودی و پدیده های اصولی و بنیاد ی آن است.مفهوم واقعی تهاجم فرهنگیتهاجم فرهنگی عبارت است از تلاش برنامه ریزی شده و سازمان یافته یک گروه یا یک جامعه برای تحمیل باور ها ، ارزش ها ، اعتقادات اخلاقیات و رفتار های مورد نظر خویش بر سایر گرو ه ها و جوامع .مهاجم فرهنگی در صدد سلطه فرهنگی است .او سعی می کند با استفاده از برتری اقتصادی سیاسی تکنو لوژیکی نظامی اجتماعی به مبانی افکار و اعمال یک ملت هجوم آورد و با نفی و ترد آن ها زمینه حاکمیت اندیشه ، ارزشها و رفتار های مطلوب خویش را فراهم آورد .بنابر این تهاجم فرهنگی به مفهوم نفی هویت فرهنگی و ملی ، پذیرش سلطه فکری و فرهنگی بیگانه ، تغییر باور ها و رفتار بر اساس ارزشهای مهاجمان ، دگر گونی روش ها و آداب و رسوم زندگی فردی و اجتماعی منطبق با الگوهای یگانه می باشد . حیطه و قلمروی تهاجم فرهنگی:جامعه یک مجموعه بهم پیوسته است که از نظام های متعدد و مرتبط با یکدیگر تشکیل شده است این نظام های بهم پیوسته و عناصر درونی آن ها به ویژه افراد تشکیل دهنده آن ها در تعامل با یک دیگر بوده و برهم اثر گذاشته و ازهم تأثیر می پذیرند در تجزیه و تحلیل پدیده های اجتماعنظیر تهاجم فرهنگی بر اساس اندیشه سیستمی و نگرش جامعه نگر باید کلیه عوامل آشکار پنهان را مورد بررسی قرار داد که در این نگاه قلمروی تهاجم فرهنگی حمله به تمامی عناصر جامعه و نمود های آن است .ویژگی های فرهنگ مهاجم:مهمترین ویژگی های فرهنگ مهاجم که در اکثر مکاتب فلسفی ، سیاسی ، اقتصادی ، فرهنگی ، اجتماعی اعم از ماکتب سرمایه داری و سوسیالیستی خودنمایی می کند عبارتند از :۱- انسان محوری در برابر خدا باوری در اکثریت قریب به اتفاق تمدن های بشری در طول تاریخ خدا و خدا باوری محور اندیشه و فرهنگ انسان های بوده و مجموعه هستی از جمله انسان مخلوق او بوده استدر این فرهنگ انسان جایگزین خدا گشته و اومانیسم و انسان گرایی محور باور ها و اندیشه های بشر معاصر شده است .۲- علم جانشین مذهبدست اورد های علم جدید که همان علم تجربی

است و نیز نارسایی مذهب حاکم در غرب در پاسخگویی به نیازهای معاصر در عمومیت بخشیدن به این اندیشه انحرافی کمک شایانی نموده است.(نفی اصل امامت و نبوت)۳-اصالت دنیا و ماده گرایی در مقابل آخرت گراییدر ادیان الهی ایمان به آخرت و قیامت همراه با باور دنیا و پذیرش محسوسات تبلیغ و ترویج شده است .در این اندیشه عالم غیب و عالم شهادت دو وجه از جهان موجود هستندلیکن در فرهنگ غرب با نفی آخرت ، قیامت ، روح و غیب خلاصه شده است ودنیا آخرین منزلگاه بشر قلمداد شده است(نفی اصل معاد)۴-لذت جویی مادی د برابر آرامش خواهی معنوی فرهنگ غرب با هدف قرار دادن دنیا و اصالت بخشیدن به عقل اقتصادی و تفکر تکنیکی سعی نمود خوشختب و سعادت انسان را در بهره جویی هرچه بیشتر از طبیعت و مواهب مادی خلاصه نماید به همین دلیل مصرف گرایی و تجمل گرایی و لا ابالی گری و در نتیجه و سرخوردگی ها اضطراب ها و استرس های ناشی از آن ویژگی های تمدن جدید است .۵- آزادی جایگزین آزادگیانسان معاصر متأثر از فرهنگ غرب خود را از هر قید و بندی آزاد ساختند و سعی دارند تا سرحد ممکن از آزادی اقتصادی بهره جویند و از آزادی جنسی کام گیرد و از آزادی اجتماعی سودمند شود در صورتی که انسان تربیت شده در مکاتب آسمانی با درک عبودیت الهی آزادی خویش را مقید و مشروط دانسته و در راستای کسب آزادگی از امکانات و مواهب موجود استفاده می نماید.با توجه به ویژگی های فوق و تأمل و تدبر در آن ها ثابت می گردد :فرهنگ رایج غرب اختلاف اصولی و بنیادی و ماهیتا اسلامی دارد و این دو اندیشه را نمی توان با هم آشتی داد مبانی تهاجم فرهنگی از آنجا که تدوین روش های مقاومت فرهنگی نیازمند شناخت مبانی تهاجم است لذا ۵ اصل از اصول تهاجم فرهنگی متناسب با حیطه کاربرد این نوشتار به اختصار تشریح می شود :۱-برنامه ریزیمدعیان فرهنگ غرب با ایجاد سازمانهای آشکار و پنهان به منظور شناخت دقیق اسلام نیروهای انقلابی، حرکتهای اسلامی وهمچنین تخصیص اعتبار و بودجه خاص به این امر و ایجاد هماهنگی جهانی در این زمینه نشانگر برنامه ریزی مشخص آنان برای مقابله با حاکمیت فرهنگ معنویت و اندیشه توحید در عصر حاضر است .۲-آینده نگری:مهاجمان برای تحقق اهداف شوم خویش متناسب با برنامه های تدوین شده اهداف کوتاه مدت و دراز مدت تعیین کرده اند زیرا امروز محصولاتی را درو می کنند که بذر آن را در چندسال گذشته کشت کرده اند .۳– جوان گراییبیش از نیمی از جمعیت کشور را نسل جوان تشکیل می دهند که این گروه به دلیل شرایط سنی نسبت به هجوم فرهنگ بیگانه اسیب پذیرترند اگر دشمن به نسل انقلابی امروز امید چندان نداشته باشد از آینده سازان جوان نا امید نیستند وهدف خویش را به انحراف ونابودی انان معطوف کرده است.۴-جامعیتدشمنان برای کسب موفقیت در میدان مبارزه به تمامی مرزهای عقیدتی سیاسی ، اجتماعی ، اقتصادی ، فرهنگی هجوم می آورند و در این کشاکش از تمامی ابزار ها و روشها بهره می گیرند.۵-گسستن پیوند مردن با دین و رهبری حکومت و نظام اسلامی بر پایه ی سه اصل دین مردم و رهبری شکل گرفته است هرچه پیوند این سه عنصر قوی تر و عمیق تر باشد نظام اسلامی پایدار تر و با ثبات تر خواهد بود .یکی از اصول مهم هجوم فرهنگی دشمنان تضعیف تخریب و قطع ارتباطات و پیوند های مزبور است که می تواند جامعه را د ر برابر فرهنگ مهاجم سلطه پذیر نماید ابزار های تهاجم فرهنگیابزارهای فرهنگی مجموعه امکانات و وسایلی هستند که در انتقال پیام مورد استفاده قرار میگرد ذیلا به تعدادی از ابزار های مورد استفاده مهاجمان در هجوم به نسل جوان اشاره می شود:۱-هنر و ابزار های هنریدر بین اقشار مختلف نسل جوان بیش از دیگران از هنر و برنامه های هنری تأثیر می پذیرد و نسبت به آن واکنش نشان می دهد به همین دلیل دشمنان سعی می کنند پیام زهرآگین و مخرب خویش را در قالب زیبا و جذابه هنری پوشانده و به مخاطبین خود عرضه نمایند.استفاده از رادیو تلوزیون ویدئو سینما ماهواره و ساخت برنامه های شاد و با جاذبه هنری مبتنی بر ویژگیهای فرهنگ مهاجم با سرعت و جدیت توسط دشمنان تعقیب می شود.۲-ادبیات و ابزار های ادبینگارش ترجمه و ترویج رمان های مبتذل داستان های شهوت انگیز شعر های پوچ گرا سرد و بی هویت مجلات ضد اخلاقی مقالات مأیوس کننده و...نمونه هایی هتند که در جامعه امروز عهده دار تخریب مبانی فرهنگی نسل جوان می باشند. ورزش و میادین ورزشی تبلیغات فرهنگی و تجاری در میادین ورزشی برگزاری مسابقات بین کشور

ها با اهداف سیاسی تأکید بیش از حد بر امور ورزشی به ویژه در جهان سوم و باز داری آنان از کار و تلاش و سازندگی تبلیغات فرهنگی و ورزشی توسط بازیکنان و قهرمانان همه نشان از ابزار بودن این پدیده اجتماعی در اجهان امروز دارد.روشن فکران و غرب گرایان خودباختهآنان که معمولا پس از مسافرت به فرنگ و تحصیل و حشر و نشر در آن دیار مقهور پیشرفت و تکنو لوژِ برتر غرب می شدند پس از بازگشت به کشور خویش به عمله استعمار و بلندگوی فرهنگ غرب بیگانه تبدیل می گشتند و با زبان بومی و خودی پیام بیگانه را ترویج می کردند.زنان ودختران و محرک های عاطفیاستفاده مخرب از حضور زنان در جامعه و تجلی آن در فیلم های مبتذل مجلات نامناسب انتخاب دختران شایسته کالاهای تجاری توسط دختران و زنان همه نشان از نگرشی ابزار گونه به این قشر سازنده و موثر جامعه دارد فنون و تکنولوژی برتر در این زمینه می توان به سوء استفاده مهاجمان از تکنو لوژی کامپیوتر اشاره کرد که بسیاری از پیام های مخرب فرهنگی به وسیله نرم افزار های مختلف کامپیوتری به دیگران منتقل می شوند و در عین حال کامپیوتر های پیشرفته را به کشورهای جهان سوم صادر نمی کنند .سازمانها و بنیاد های بین المللی و منطقه ای بسیاری از سازمان ها و بنیاد هایی که به منظور تحقق اهداف مقدس و بشر دوستانه بوجود امده امروزه به ابزاری برای حاکمیت بخشیدن به امپریالیسم فرهنگی تبدیل شده اند مواد مخدر و مواد منکراتیگسترش برنامه ریزی شده و سازمان یافته مواد مخدر مسکرات ، مواد تهیج کننده قوای جنسی و نیز قیمت ارزان و وفور آن ها در بازار نشان از سوء استفاده دشمن از این ابزار دارد .روش های تهاجم فرهنگی۱-تضعیف باورها و اعتقادات مذهبیمهاجم فرهنگی درصدد است باورها اندیشه هارا تضعیف و تخریب نماید".ای برادر تو همه اندیشه ای"۲-تحریف گرایش های معنویدشمنان با ترویج برنامه های مخرب فرهنگی درصدد تضعیف و تخریب گرایش های معنوی به ویژه در بین نسل جوان است .۳-تخریب و نفی هویت ملیدر ایران اسلامی هویت ملی و بومی با شخصیت اسلامی در طول سالیان دراز و قرون متمادی اجین گشته و به طرز تفکیک نا پذیر درهم گره خورده است دشمنان سعی می کنند به روش های مخالف این ویژگی ها را از هم متمایز و در مقابل هم قرار دهند .۴-ایجاد گسستگی تاریخی ایجاد گسستگی بین گذشته و حال در فرهنگ سبب بی ثباتی و آسیب پذیری جامعه می شود .۵-طرد الگو ها و اسوه های خودیتأثیر پذیری از الگو به ویژه در نسل جوان از ویژگی های رفتار انسانی است مهاجمان فرهنگی با درک این نیاز سعی در تخریب الگوهای مذهبی و ملی داشته و تلاش می کنند با استفاده از امکانات و ابزار های تبلیغی فرهنگ خویش را در بین اقشار مختلف جامعه ترویج نمایند.۶-تخریب و ترور شخصیت های خودیقهرمانان و شخصیت های واقعی هر ملت از عوامل پویایی و بالندگی آن ملت محسوب میشوند دشمنان با گستردن دام های مختلف سعی در تطمیع و تخریب آنان داشته و دست خود را به خون پاک برگزیدگان و اندیشمندان و مجاهدان ملت آغشته می سازند.۷-گسترش روحیه غرب گرایی و غرب زدگیپذیرش سلطه بیگانگان نیازمند وجود میل و رغبت در جامعه است مهاجمان برای گسترش نفوذ فرهنگی خویش از ایجاد ذهنیت مثبت نسبت به خود بهره می گیرند ۸-ترویج خط و زبان بیگانهخط و زبان دو نمود از هویت ملی هر جامعه و عامل پیوند اجتماعی می باشد . از طریق این دو وسیله ارتباطی پیام ها مبادله می شوند و مواریث فرهنگی از نسلی به نسل دیگر انتقال می یابد تلاش برای پالایش خط و زبان فارسی از کلمات عربی تلاش سازمان یافته و بیهوده ای بود که مهاجمان در سال های اخیر در تعقیب آن بودند .۹-ترویج فساد و فحشائ و منکراتورود و گسترش مواد مخدر ترویج فیلم های مبتذل عکس های نامناسب مجلات حاوی مطالب و تصاویر مخرب و آلوده کننده تولید و توزیع مسکرات تبلغ های نوار های مهیج و پوچ همه در آلودگی و آسیب پذیری جامعه موثرند۱۰-استفاده از مذهب علیه مذهبیکی از روش های دیرین دشمن برای بسط سلطه خویش استفاده از اعتقادات انحرافی در برابر عقاید و ارزش های اسلام است ۱۱-عوامل موفقیت تهاجم فرهنگیبا توجه به هدف نوشتار تعدادی از علل و عوامل آسیب پذیری جامعه و فرد که در واقع همان عوامل موفقیت مهاجمان فرهنگی هستند به اختصار تشریح می شوند :الف- بررسی عوامل روان شناختی۱-احساس حقارت و کهتری۲-عدم ارضاء نیازها۳-عدم مقبولیت و محبوبیت۴-فشار دوستان و هم سالان۵- احساس نا امنی اقتصادی(بیکاری و فقر)۶-بی هدفی و بی

ثمریب)عوامل جامعه شناسی ۱- خلاء فرهنگی ۲- تضعیف نهاد دولت۳- ضعف و ناهماهنگی نهاد های اجتماعی ۴-گسستگی عواطف و پیوندهای اجتماعی۵- عدم عدالت اجتماعی۶-فقر و عدم توسعه۷-مهاجرت ، تجارت ، جنگ۸-گسترش فحشاء فساد منکراتچه باید کرد؟راهبرد های عملی مقاومت فرهنگیقال الله تعالی:الم اعهد الیکم یا بنی آدم ان لا تعبدوا الشیطان انه لکم عدوٌ مبین و ان اعبدونی هذا صراط مستقیم به بیان دیگر روش های مقاومت فرهنگی همان شیوه ها و روش های سالم سازی فرد و جامعه از دید گاه مکتب اسلام است که در تمامی ابعاد فرهنگی اجتماعی ، اقتصادی ، سیاسی و... باید مورد استفاده قرار گیرد.اصول برنامه ریز فرهنگی۱-آینده نگری ۲- جامعیت ۳-تنوع پذیری۴-مصون سازی ۵-تعقل گرایی ۶-دشمن ستیزی۷-شور آفرینی و نشاط انگیزی ۸- الویت بخشیدن به دوره ی ابتدایی۹- فعال سازی ۱۰-هم سو نمایی ۱۱-هماهنگ سازی۱۲-الویت پیشگیری بر درمان *******روش های مقاومت فرهنگی۱-تعمیق شناخت و باور های دینی۲-پناه به قرآن۳-تمسک به ولایت۴-اقامه نماز۵-امر بـه معروف و نهی از منکر۶-اشتغال و کار۷-ازدواج۸-بهره وری از هنر۹-استفاده از ورزش۱۰-تربیت سیاسی اجتماعی *****تأملی در پدیده های به غارت رفتهاشد الذنوب ما استخفر به صاحبهشدید ترین گناهان گناه و مفسده ای است که صاحبش آن را کوچک بشمارد.۱-بدحجابی وعدم پوشش مناسب دختران و زنان۲-پوشش و ظاهر نامناسب پسران۳-استفاده از خط و زبان بیگانه۴-ترویج فیلم نوار و عکس های مبتذل۵-ارتباط نامناسب و غیر شرعی دختران و پسران۶-بی تفاوت به حاکمیت دینی و سیاسی۷-بی هویتی و نفی افتخارات گذشته۸-مطالعه کتب نامناسب۹-ترویج مواد مهیج و مخدر *******

خلاصه کتاب مدیریت فرهنگ سازمان

۰، ۰۷:۰۰

مدیریت فرهنگ سازمان

استانلی دیویس

خلاصه کتاب: ترجمه ی: دکتر ناصر میر سپاسی – پریچهر محمد گرجی- گردآورنده : هانیه اسکندری: مقدمه : دنیای اقتصاد ، صنعت و بازرگانی امروز با چنان سرعتی در حرکت است که حتی غفلت جوامع فرا صنعتی در حفظ و افزایش تحرک خود و عقب ماندن از این رقابت خشن و سهمناک ، آنها را از حفظ موقعیت پیشرو و استراتژیک خویش باز می دارد ، چه رسد به کشورهای در حال توسعه که در شرایط نامساوی توانایی اقتصادی و تکنولوژیک در میدان دشوار مبارزه و رقابت فرصت های کمتری برای عرض اندام خواهند داشت . توجه به فرهنگ سازمان در سال های اخیرتغییرات وسیعی که در محیط اقتصادی جهان به وجود آمده و شدت فشارهای رقابتی ، باعث شده است به نقش مدیریت راهبردی (استراتژیک) و اجرای صحیح آن بسیار توجه شود . طراحی استراتژیکی مناسب برای سازمان ها و اجرای سریع و موثر این استراتژی ها ، معرف برتری نسبی یک شرکت به حساب می آید . برای کسب این برتری ، شرکتها باید بتوانند سریع حرکت کنند . و مهمترین عامل موفقیت یا شکست در این حرکت ، فرهنگ سازمان است . تعریف دیگری که فرنچ از فرهنگ سازمان ارائه داده ، همان تعریفی است که معمولا از سازمان غیر رسمی می شود . فرنچ معتقد است که یک سازمان مثل یک کوه یخ است که بخش عمده آن غیر مرئی است . در این تغییر آنچه زیرآب قرار دارد فرهنگ سازمان است .شاخص های عمده ای که می توانند فرهنگ سازمان را مشخص نماید ، عبارتند از : ۱- هویت عضویتی و آن عبارت است از اینکه شخص هویت خود را بیشتر به شغلش نسبت می دهد یا به سازمانش ؟۲- تاکید بر منافع فردی یا جمعی و آن عبارت است از اینکه آیا شخص بیشتر به منافع خود توجه دارد یا به منافع سازمان و جمعی که با آنها همکاری می کند ؟۳-تاکید بر وظایف یا رضایت افراد و آن عبارت است از اینکه آیا شخص تصمیمات خود را بیشتر به وظایف معطوف می کند یا به افراد سازمان ۴- کنترل زیاد یا کم در سازمان و آن عبارت است از اینکه افراد سازمان به چه میزان تحت مراقبت و نظارت هستند

و رفتـار آنهـا چقـدر تحت کنترل مقررات و آیین نامه های اداری است ؟۵- هماهنگی واحـدهای مختلف سازمان ، و آن عبارت است از اینکه به چه میزان واحـدهای مختلف یک سازمان به ماموریت و هدفهای خود ، در مقابل ماموریت و هدف سازمان ، توجه دارند . ۶- ریسـک پـذیری و آن عبـارت است از میزان گرایش کارکنـان سازمـان به نوآوری ، خلاـقیت و ریسک کردن . ۷- معیارهـای پـاداش و آن عبـارت است از اینکه آیا پاداش در مقابل عملکرد مطلوب پرداخت می شود یا از شـدت ، وفاداری و موارد دیگر ؟۸- میزان تحمل تعارض و اختلاف و آن عبارت است از توان تحمل اختلاف سلیقه و انتقاد پذیری.۹- تاکید بر هدف یا وسیله ، و آن عبارت است از اینکه مدیریت یا افراد یک سازمان بیشتر به تحقق اهداف توجه دارند یا به رعایت مقررات ، حضور و غیاب و سایر وسائل و روش هایی که به منظور تحقق اهـداف ایجاد شده است .۱۰- وجود نگرش سیستمی و اینکه رابطه سازمان با محیـط خـارج مورد تاکیـد است یـا خیر .انواع فرهنـگ سازمـان فرهنگ سازمان عبارت است از باورهای مشترک در یک سازمان . هرچه باورهای مشترک ژرف تر و منسجم تر باشند ، فرهنگ قوی تر است و هرچه باورها متفاوت و وجه اشتراک آنها کمتر باشد ، فرهنگ سازمان ضـعیف تر خواهـد بود . در یک تقسیم بنـدی سازمان ها را از لحاظ فرهنگ به چهار دسـته طبقه بندی نموده اند . ویژگیهـای سازمـان هـا با هر یک از فرهنگ های چهارگانه به شـرح زیر توصـیف شـده است :۱- سازمـان هـای با فرهنگ علمی (Academy) تاکید این نوع سازمان ها بر اسـتخدام افراد جوان با تمایل به یادگیری ، پرورش دادن آنها و تقویت شخصیت علمی و تخصصـی آنهـاست .نمونه هـایی از این نوع شـرکت ها طبق تحقیق انجام شـده GM ، Coca-Cola و IBM می باشـد . ۲- سازمان های با فرهنگ باشگاهی (Club) در این سازمان ها تاکید بر تناسب داشتن روحیه افراد به وفاداری و تعهد نسبت به سازمان است . در فرهنگ باشـگاهی ، ارشدیت و سن و سـنوات خدمت در سازمان ، معیار عمده اهمیت و ارزش افراد است . نمونه اینگونه سازمان ها : Bell ، Dalta Airlines ، UPS همچنین ادارات دولتی و سازمـان هـای نظامی است .۳- سازمان های با فرهنگ تیمی (Team)در این نوع سازمـان هـا تاکیـد برنوآفرینی ، ریسـک پـذیری و آزادی عمـل است . نمونه بـارز اینگونه سازمان های تبلیغاتی ، سازمـان های تولیـد نرم افزار و تحقیقات بیولوژیکی است .۴- سازمان های بافرهنگ سـنگری (Fortress) برعکس فرهنـگ تیمی که به اختراع ، نوآفرینی و اکتشـاف ارج می نهـد ، فرهنگ سـنگری برحفظ و بقای سازمان تاکیـد دارد . در فرهنگ سنگری امنیت شـغلی حـائز اهمیت زیادی دارد .نمونه اینگونه سازمان ها عمـده فروشـی ها ی بزرگ ، هتلها ، سازمان های اکتشاف نفت و گـاز و نظیر اینها می باشـد .رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت کارکنان و عملکرد آنها اثری یکسان دارد ؟نتایـج تحقیقات به پرسـش فوق پاسـخ منفی می دهـد .به استناد پـاره ای از تحقیقات ، بین نوع فرهنگ و رضایت افراد همبسـتگی وجود دارد ولی این همبسـتگی تـابع تفاوتهـای فردی است . به طور اجمـال می توان گفت هنگـامی که بین نیازهـای فردی و فرهنـگ سازمان همخوانی وجود داشـته باشـد ، رضـایت بالاـست . مثلاـ در سازمـانی که فرهنگ آن بر وظایف فردی تاکیـد دارد ، میزان سـرپرستی و کنترل ، شدیـد نیست و به افراد بنـابر موفقیت در کارشان امتیاز داده می شود ، برای افرادی که در آنها درجه نیاز به موفقیت بیشتر است و به اسـتقلال در کار بیشتر اهمیت می دهند ، راضی کننده تر می باشد . بنابراین رضایت تابعی است از برداشت افراد از فرهنگ سازمان . مـدیریت فرهنـگ سازمانمـدیریت فرهنـگ سازمـان را می تـوان به صـورت شـناخت و اسـتفاده بهینه از فرهنـگ موجـود ، تغییر یا تضـعیف باورهـا و هنجارهـای ناخواسـته ، تقـویت باورهـا ، ارزش و هنجارهـای خواسـته و تثـبیت فرهنـگ مطلـوب خلاـصه نمـود .درچارچوب این تعریف ، اولین و ساده ترین راه برای به ثمر رسانـدن ماموریت شـناخت و اسـتفاده بهینه از فرهنگ موجود سازمان است . اگر باورهـای راهنمـا را استراتژی و باورهـای روزمره افراد سازمان را رهنگ تلقی کنیم ، دیویس نحوه اعمال استراتژی را در مقابـل فرهنـگ موجـود ، به صورت زیر توضیـح می دهـد :۱- فرهنـگ موجود و استراتژی باورهـای راهنمـا ، مفـاهیمی هسـتند که استراتژی هـا را شـکل می دهنـد ، در حـالی که باورهای روزمره جاری در اجرای موفق استراتژی موثرنـد . زمانی جو فرهنگی یک سازمان سالم است که باورهای روزمره جاری با باورهای راهبردی هم جهت و باورهای افراد سازمان مظهر واقعی باورهای راهبردی

باشد . هر چه همسویی باورهای افراد با باورهای راهبردی سازمان کمتر باشد، سازمان ناسالم تر ، و اثر بخشی و کارایی آن کمتر است . به طور خلاصه در یک مفهوم فلسفی می توان گفت که باورهای راهبردی در این راستا هستند که ، « چه باید باشد » و باورهای روزمره در این راستا قراردارند که ، «چه هستند» .۲- تغییر باورهای ناسازگارضرورت تغییر فرهنگ سازمانی ، هنگامی مطرح می شود که باورهای راهبردی (استراتژیک) و باورهای عملیاتی (باورهای روزمره افرادی که بدنه اصلی سازمان را تشکیل می دهند) با هم تعارض و برخوردی چشمگیر دارند و این تعارض و ناهماهنگی در حدی است که اجرای استراتژی را کند یا به کلی متوقف می نماید (و به تعبیر آنچه که در نمودارها آمده ، ریسک آن غیرقابل قبول است .)علت اصلی مخالفت فرهنگ جاری سازمان باباورهای راهنما ، عمدتا غیرقابل توجیه بودن استراتژی پیشنهادی از دید باورهای جاری است بنابراین استراتژیست ها ی یک سازمان (یا یک جامعه) باید سعی کنند باورها و تصمیمات راهبردی را حتی المقدور خیلی جدا از فرهنگ بدنه جامعه ، وضع ننمایند و فقط در صورت اطمینان از صحت تصمیم ، در تغییر فرهنگ بدنه جامعه ، وضع ننمایند و فقط در صورت اطمینان از صحت تصمیم ، در تغییر فرهنگ انفرادی و اجتماعی تلاش لازم را به عمل آورند .۳- تثبیت فرهنگ سازمان در مورد تثبیت فرهنگ ، نباید تصور شود که باید قابلیت تغییر و تحول را از سازمان سلب کرد . زیرا سازمان مانند یک پدیده زنده متولد می شود ، دوران طفولیت ، نوجوانی ، جوانی و بالاخره بلوغ خود را طی می کند و اگر به موقع تدابیر مدیریتی مناسب در آن اعمال نشود ، به پیری و مرگ دچار می گردد . بنابراین سازمان به طور طبیعی یک چرخه زندگی دارد و در هر مقطع از عمر خود دارای فرهنگ و ویژگی های مربوط به آن مقطع از زندگی خویش است . کارکنان سازمان ها نیز در چرخه عمر خود باورهای مختلف را در ذهن می پرورانند و باید پذیرفت که محیط بیرونی و درونی سازمانی دینامیک و همواره در حال دگرگونی است . بنابراین منظور از تثبیت فرهنگی ، همسو نگاه داشتن باورهای راهبردی (استراتژیک) و باورهای کاربردی (عملیاتی)، برای مدتی است که باورهای استراتژیک ثابت می مانند . در غیر این صورت همان گونه که قبلا گفته شد ، سازمان از نظر فرهنگی ضعیف و ناتوان خواهد شد .جامعه پذیری ، فرایندی است که طی آن کارمند تازه وارد با فرهنگ و اهداف اصلی سازمان آشنا می شود و با آن خو می گیرد . جامعه پذیری معمولا سه دوره دارد که این سه دوره باید همراه با آموزش های لازم باشد . ۱- دوره پیش از ورود به سازمان در این دوره سازمان باید در بازار کار ، بویژه در مراکز آموزشی در پی کارمندیابی باشد و مثلا اگر دانشجو یا دانش آموزی را برای استخدام بورسیه می کند ، از همان زمان تحصیل آنها را با فرهنگ و باورهای استراتژیک سازمان آشنا و همسو نماید .۲- دوره ورود به خدمت در این دوره باید آزمون ها و مصاحبه های تناسب فرهنگی انجام گیرد و اطمینان حاصل شود که باورهای تازه واردان با استراتژی سازمان همسو است ۳- دوره پس از ورود به خدمت در این دوره کارکنان جدید کاملا در کنار کارکنان قدیم و باورهای آنها قرار می گیرند . لازم به ذکر است که کارکنان جدید در مقابل کارکنان قدیم سازمان ها بسیار تاثیرپذیرند و باورهای آنها در جوار باورهای قدیمی ها بزودی تغییر می یابد ، بنابراین هنگام قراردادن کارکنان جدید در کنار کارکنان قدیم ، باید دقت کرد که افراد قدیمی ناهمسو با باورهای راهبردی ، در تماس مستمر با کارکنان جدید نباشند . این تدبیر از راه انتصابات کارکنان جدید در واحدهای خاص سازمانی کاملا امکان پذیر است .چکیده : فرایندی که برای اعمال مدیریت فرهنگ سازمان توصیه شده است ، شامل مراحل چهارگانه زیر می باشد : ۱- استفاده بهینه از فرهنگ موجود ۲- تشخیص باورها و هنجارهای ناسازگار ۳- تغییر باورهای ناسازگار ۴- تثبیت باورهای همسو با باورهای استراتژیک فرضیه اصلی نگارش حاضر این است که اگر این باورها همسو نشوند ، احتمال موفقیت سازمان ها بسیار کاهش خواهد یافت .

فعالیت علمی فرهنگی علمای شیعه در عصر پهلوی

فعالیت علمی فرهنگی علمای شیعه در عصر پهلوی

نویسنده : امید عبداللهی

خلاصه کتاب- تهیه کننـده : مرکز پژوهشـهای ا سلامی صدا و سیما- ناشـر: دفتر عقل- چاپ: نگارش- نوبت چاپ/ اول: ۱۳۸۵- شمارگان: ۱۵۵۰- فعالیتهـای علمی فرهنگی علمـای شیعه در عصـر پهلوی- فصل اول: کلیات: نهاد روحانیت از مهم ترین نهادهای اجتماعی در جامعه اسلامی ایران به شمار می آید. با مطا لعه آیات و روایات و مرور تاریخ حیات روحانیت در چند سده اخیر ، به روشنی به نقش حیاتی این نهاد در جامعه می توان پی برد. ((بر اساس آموزه های دینی ، عالمان دین وظایف گوناگونی در عرصه های گوناگون علمی ، اجتماعی، فرهنگی و سیاسـی برعهـده دارنـد. مطالعه تاریخ نشان می دهد که روحانیت شـیعه همواره در متن جامعه حضور داشـته و خدمات علمی ، اجتماعی و سیاسـی بسیاری به جامعه کرده است. ((از موارد بارز فعالیت روحانیت شیعه در دوران حکومت پهلوی)) الف) تاسیس حوزه علمیه و اصـلاح و بازسازی سختار آموزشی ب) اعزام مبلغان دینی به نقاط مختلف و دور دست کشور پ) مبـارزه بـا انحرافات دینی و اجتماعی ث) مبارزه با روشن فکران غرب زده و وارد شـدن به عرصه سـیاست ج) مبـارزه بـا کاپتالاسـیون بـا مراجعه به تاریـخ صـد سـال اخیر ایران در می یابیم که در بیشتر نهضت هایی که در این دوران روی داده است، عالمان شـیعه نقشی مهم و اثر گذار داشته اند. که این حضور محدود به فعالیتهای سیاسی و اجتماعی نبوده بلکه در جبهه های فکر ی و فرهنگی و علمی نیز حضور آشـکار روحانیت را می بینیم. سـر آغاز تکاپوی عالمان دینی در فعالیت ها بعد از مشروطیت ، از زمان تاسـیس حوزه علمیه قم است که در پیروزی انقلاب اسلامی ایران به اوج خود رسید. تاریخ نشان می دهد که هرگاه علمای شیعه در سایه بالندگی و پویایی در راه حق گام برداشته اند، توانسته اند جامعه را درمسیر بالندگی قرار دهند و منشاء برکات فراوان باشـند، و بر عکس هرگاه از وظائف خود غافل مانـده انـد ، عرصه برای رشـد افکار منحرف فراهم شـده و جامعه نیز تاحدودی زیاد اسیر این انحراف ها گردیده است. ۱- وظـائف علما ازدیـدگاه روایات در روایتی از کتاب کافی می خوانیم((الفقهاء امنا الرسـل مالم بدخلوا فی الدنیا فقها امین و مورد اعتماد پیامبرانند تاهنگامی که وارد دنیا نشده باشند (کافی، ج ۱ ، کتاب فضل علم ، باب ۱۲ ص ۴۶ که بسـیاری از علمـا استـناد می کننـد که منظـور از این روایت آن است که آنچه از انبیـاء گرفته انـد بـودن کم و کـاست و خیانت برای مردم بیان کننـد که نه تنها شامل احکام شـرعی، بلکه فقیه بایـد زمینه را نیز برای اجرای احکام ا لهی فراهم نمایـد الف) وظـائف علمی حضـرت علی (ع) می فرماینـد((قـال رسـول اا –... اللهـم ارحـم خلفـائی- ثلاـث مرات- قیـل ـ یـا رسـول الله و من خلفائـک؟ قال الـذین یاتون من بعـدی یروون حـدیثی و سـنتی فیعلمونها الناس من بعـدی)) رسول خـدا سه بار فرمودنـدـ خداونـدا جانشـینان مرا رحمت کن. گفته شد ای رسول خدا! جانشـینان تو چه کسانی هسـتند؟ فرمود کسانی که بعد از من می آیند حدیث و سنت مرا نقل می کننـد و آن را پس از من به مردم می آموزنـد. وسائل الشـیعه – کتاب قضاء ابواب صـفات کافی- باب ۸- از این روایت دو مسئله برداشت می شود که علاوه بر اینکه علما جانشـینان رسول انـد موظفنـد حدیث و سـنت رسول را بیاموزند و برای دیگران نقـل کننـدو آموزش دهنـد ب وظائف اجتماعی و فرهنگی پیامبران افزون بر تبلیغ دین و بیان احکام خداونـد برای مردم، همواره در متن جـامعه حضور داشـتند. آنـان بـا زیر نظر گرفتن مسائل اجتماعی و فرهنگی جامعه زمان خود، با آداب و رسوم غلط مبارزه می کردند. و حضور در عرصه های اجتماعی و فرهنگی جامعه را از وظایف خود می دانسـتند. در حدیثی از امام زمان(ع) و امـا الحوادث الواقعه فـارجعوا الی واه حـدیثنا . در پیشامـدهای اجتماعی ، به راویان حـدیثمان مراجعه کنیـد. در روایتی دیگر از امیر المومنـان علی (ع) امـده است((اگر حضور حاضـران نبود و اگر نبود که خـدا از علمـای اسلام پیمان گرفته است که بر پرخوری و غارتگری ستمگران و گرسنگی جان کاه و محرومیت ستم دیدگان خاموش نمانند، زمان حکومت را رها می ساختم))۰ نهج البلاغه خطبه ۱، ص ۴۱ و حدیث قبلی ولایت فقیه ص ۶۹ ج) وظایف سیاسی: از جمله وظائف علما مبارزه با طاغوت و تاسیس حکومت اسلامی و ولایت بر مسلمانا ن است امام خمینی با استناد به حدیثی که در ابتدای بحث آمد می فرمایند. وظایف علما همانی است که مربوط به انبیاست و مهم ترین وظیفه انبیاء برقرار کردن یک نظام عادلانه اجتماعی از طریق اجرای قوانین و احکام اسلامی است

که البته بـا بیـان احکـام و نشـر تعالیم و عقایـد ا لهی ملازمه دارد. اسـتناد به آیات و روایات(ولایت فقیه . کافی، باب علم ، وسائل الشیعه، باب قضاء و علم، نهج البلاغه و.... نقش علما در شکل گیری جنبش مشروطیت جربانی که به مشروطیت انجامید، هرچند با ضرب و جرح عـده ای از بازرگانان به دسـتور عین الـدوله آغاز شـد، ولی بستر و ریشه اصـلی این جنبش را باید در قشـر روحانیت جست. در آن زمان علما جایگاه ویزه ای بین مردم داشتند. انها افزون بر اینکه مسائل شرعی و عرفی مردم را حل و فصل می کردند حامی سـتم دیـدگان و مورد اعتماد مردم بودنـد. سـید حسن نقی نزاد در تحلیل جنبش مشـروطه می نویسـد: مردم که در ملاها یک تکیه گاهی بر ضـد اسـتبداد و ظلم بی زمام دولت می دیدنـد، آنهارا مظهر افکار عامه ملی و مرکز قوت اجتماعی و ملجاء مظلومین حساب می کردنـد و بـدین جهت وقتی که عقایـد عامه پر از شـکایت بر ضـد خرابکاری دولت شـد و از عـدم رضایت اوضاع اداره مملکتی اشـباع گردیـد برای بلنـد شدن بر ضد اداره دولت مرکز مصونی لازم داشـتند که از تجاوز دولت ایمن باشـند و لذا ملاها را علم کرده و پیش انداختند(مقالات تقی زاده، گرد آورنده ایرج افشار تهران نشـر شـکوفان ۱۳۵۶ ج۹ ص ۳۲۷) این سخنان هرچند مغرضانه و از روی عناد بیان شـده اما بیانگر جایگاه علما در بین مردم است. صـرفنظر از اینکه ایـده مشـروطیت از کجا آغاز شـد، با همت مردم و تلاش و پی گیری عالمان برجسـته ای چون آیت الله محمـد طباطبایی، آیت الله بهبهانی ، شـیخ فضل الله نوری و دیگر علما، دولت مجبور به عقب نشینی شد . فصل دوم:خاستگاه فعالیت عالمان شیعه ۱- تاسیس حوزه علمیه قم بررسی حوزه علمیه قم از این جهت اهمیت دارد که حوزه علمیه قم و دانش آموختکان آن سرچشـمه ایجاد تحولات اساسی در ساختار فرهنگی، اجتماعی، علمی و سیاسـی جـامعه ایران به شـمار می رود. در طـول قرن هـای تمـادی حـوزه هـای متعـددی در شـهرهایی چون نجف و کربلا تاسـیس شده است . یکی از کهن ترین حوزه های شـیعیان، یعنی حوزه علمیه قم در قرن دوم هجری تاسـیس شد. این حوزه از زمان امام جواد(ع) به بعد تمام ویزگیهای یک حوزه تمام عیار را داشت و از آن زمان تاکنون درس و بحث و پرورش استاد و شاگرد در آن به چشم میخورد. ۲- اصـلاح و بازسازی حوزه علمیه قم الف) بازسازی بنای حوزه علمیه حجره های حوزه علمیه سالیا ن سال بود که وضـعیت منـاسبی نداشـتند و علاـوه بر حجره ها ی نمناک خرابی های زیادی نیز وجود داشت که در شان طلاب و علما نبود که به این مسـئله بعـد از سالیـان دراز به همت علمـا برطرف و حجره هـا از وضـعیت منـاسب برخوردار شدنـد ب) بازسـازی ساختار آمـوزش حـوزه علمیه تـدریس در حوزه علمیه قم به شـکل سـنتی پیگیری می شـد و ورود و خروج طلبه هـا هم کنـتر ل نمی شـد و هرکس که میخواست وارد حوزه می شد. تا اینکه عده ای از علما همچون سـید روح الله موسوی خمینی طرح اصلاح ساختار حوزه علمیه قم را مطرح کردند ازجمله منظم کردن نظام پذیرش طلاب، برگزاری امتحان رسمی برای حوزه علمیه و گنجاندن درس های جدیـد بود . هرچنـد ایت الله بروجردی موافقت ضـمنی خود را اعلام کردنـد اما اجرا نشـد تا بالاخره افرادی نظیر شـهید سـید محمد حسـین بهشتی بانی اصـلاحات جدید در حوزه گشتند. ج) تربیت فقیه و مبلغ در حوزه علمیه حوزه های علمیه شیعه بر اساس رسالت دیرینه خود و بـا الگوگیری از قرآن و رویـات معصومـان کـار تربیت عالمـان دینی ، فقیهـان و مبلغان مـذهبی را سـر لوحه امور خود قرارداده است. از این رو برای دستیابی به این منظور، طلاب علوم دینی از آغاز ورود به حوزه علمیه ، در فرآینـد آموزش هدفدار قرار می گیرند بر اساس سبک و سیاق سنتی حوزه علمیه قم ، مسئله آموزش در سه رتبه یا دوره صورت می پذیرد که عبارت است از دوره مقدماتی ، دوره سـطح و دوره خارج. مباحث مختلف مطرح شده همانند عقاید، اخلاق، تفسـیر، علوم قرآنی، تاریخ، شعر و ادب، بررسـی ادیان، رجال، درایه آیین سـخنوری، فن نگارش ، و فن تبلیغ و طلاب موظفند این مباحث را در سه دوره یاد شده به پایـان برساننـد. از دیگر ویژگیهـای حوزه علمیه قم تربیت مبلغـان دینی است که وجهه اجتمـاعی حوزه را روشن تر می سازد زیرا روابـط تنگاتنگی میان مردم و حوزه علمیه ایجاد می کنـد و زمینه حضور عالمان دینی را در متن اجتماع فراهم می آورد. د) تثبیت مرجعیت واحـد شـیعه در حوزه علمیه بعـد از آیت الله عبـد الکریم حائری سه تن از مراجع بزرگ یعنی آیت الله سـید محمد حجت، ایت الله سـید صدر الدین صدر و آیت الله محمد تقی خوانساری رهبری حوزه علمیه قم را همزمان بر عهده داشـتند که مشکلاتی را

به همراه داشت. در چنین شرایطی نه تنها حوزه علمیه در معرض نـابودی قرار داشت بلکه شیعیان نیز اوضاع نابسامانی داشتند و حمله بر ضد اسلام و شیعیان شدت گرفت که یکی از راه های نجات مرجعیت واحد بود که با تلاش عده ای از علما و همچنین امام خمینی این و ظیفه خطیر به آیت الله العظمی بروجردی سپر ده شد که پس از رحلت آیت الله ابوالحسن اصفهانی و حسین قمی از مراجع نجف – مرجعیت شیعه از نجف به قم انتقال یافت. فصل سوم: فعالیتهای اجتماعی و خدماتی حوزه علمیه ۱- اعزام مبلغان و مدرسان دینی مسئله اعزام مبلغ در زمان آیت الله العظمی بروجردی به صورت سازمان دهی شده در آمد که پیش از آن سابقه نداشت، اعزام نماینده از مجتهدان و عالمان به شهرستان ها ، اعزام هیئت های علمی برای اداره حوزه های شهرستان ها و اعزام مبلغان در ایام مذهبی به سراسر کشور.سنت تبلیغ فقط جنبه داخلی پیدا نکرد زیرا آیت الله العظمی بروجردی به اعزام مبلغ به خارج از کشور هم اهتمام می ورزیدند. که از جمله آقایان مهدی حائری به امریکا و محمدی گلپایگانی و محققی به هامبروگ و صدر بلاغی به عنوان نماینده سیار به اروپا اعزام شدند. ۲- توجه به محرومان ۳- ساخت بیمارستان قم ۴- کمک به مردم در زمان بلایای طبیعی ۵- ساخت کتابخانه های متعدد فعالیتهای علمی و فرهنگی حوزه علمیه قم ۱ – د ستاوردهای علمی و فرهنگی حوزه علمیه در سطح جامعه بدون شک ، حوزه علمیه شیعه ، اثر انکار ناپذیری بر جنبه های فرهنگی و علمی جامعه مسلمانان و به ویژه ایران داشته است. انتشار نوشته ها و نشریه های متعدد واز سوی حوزه، تربیت استادان و محققان، تاسیس موسسه های پژوهشی و اهتمام در راه توسعه علوم دینی در میان اقشار مختلف جامعه ، از اعم فعالیتهای حوزه شیعه بخصوص حوزه قم می باشد. تالیف کتابهای مذهبی و رساله های عملیه و کتاب هایی در زمینه اعتقادات، فلسفه و فقه با حمایت های آیت الله العظمی بروجردی و بدست علمای بزرگ همچون امام خمینی (ق) آیت الله گلپایگانی و علامه طباطبایی رونق گرفت و بر تعداد موسسه های چاپ ونشر کتاب افزود تحقیق در مورد کتاب های خطی یا تصحیح برخی کتاب های به جا مانده از علمای سلف نیز آغاز گردید. کتاب های چاپ شده علما در عصر پهلوی الف) جامع احادیث الشیعه به دستور ایت الله بروجردی کتابی جدید همانند وسائل الشیعه که نقص ها ی آن گرفته شده به چاپ رسید که شش نفر از علما مسئول بررسی روایات در ابواب گوناگون فقهی شدند که کاستی های وسائل الشیعه در آن رفع گردید. ب) کشف الاسرار این کتاب از نظر سیاسی اهمیت دارد . که روحانیت کمتر در امور سیاسی دخالت داشت که امام خمینی این کتاب را به چاپ رساندند، ایشان زمانی این کتاب را به چاپ رساندند که شخصی به نام علی اکبر حکمی زاده ، کتاب اسرار هزار ساله را در مخالفت با دین و روحانیت چاب کرده بود. که چاپ کتاب در سال ۱۳۲۲ به پایان رسید. ج) اصول فلسفه و روش رئالیسم این کتاب از نظر فکر ی و فرهنگی اهمیت بسیار دارد . این کتاب مجموعه مقاله های علامه طباطبایی است و هنگامی نگاشته شد که افکار ماتریالیسم دیالکتیک در حال گسترش بود. ۳- انتشار نشریه های مذهبی همچون روزنامه منشور برادری به مدیریت سید هاشم حسینی و وابسته به فدائیان اسلام و یا روزنامه آیین برادری به صاحب امتیازی محمد باقر خدام محمدی و وابسته به حزب برادران و یا حضور محققین طلاب در برخی نشریات همانند پرچم اسلام، آیین اسلام، نوای حق، و مجله مسلمین و در نهایت به پیشنهاد تنی چند از روحانیون و حمابت آیت الله بروجردی نخستین نشریه (ماه نامه) وابسته به حوزه علمیه با نام مکتب اسلام که هیئت تحریریه آن افرادی همچون آیت الله ناصر مکارم شیرازی و آیت الله جعفر سبحانی و امام موسی صدر بودند. این مجله مدتها به چاپ رسید و چاپ آن به چهل هزار نسخه رسید که از مجله الازهر مصر هم پیش گرفت که همین مسئله راه را برای ورود بیشتر علما گشود و بعدها مجله های متعددی همچون مکتب شیه با تلاش حجه الاسلام علی اکبر هاشمی رفسنجانی، مکتب قرآن ، مکتب الانبیاء و غیره به چاپ رسید. ۴- توسعه مراکز علمی ، فرهنگی و مذهبی در آن زمان حوزه علمیه بزرگ ترین کانون علمی شیعه به شمار می آمد اما رضا خان دیگر مدارس علمی و مذهبی را یا تعطیل و یا تبدیل به بیمارستا ن کرده بود و یا متروکه شده بودند که آیت الله العظمی بروجردی شروع به بازسازی آنها نمود از جمله مدرسه خان د رقم و یا تاسیس مدرسه ای در نجف اشرف و همچنین بانی ساخت دارالشفاء در

شهرستانها. ساخت کتابخانه های متعدد همچون کتابخانه مسجد اعظم و کتابخانه آیت الله مرعشی نجفی در قم و همچنین ساخت مسجد بنا به درخواست مسلمانان آلمان در هامبورگ. و از این جمله می توان به تاسیس مدارس جامعه تعلیمات اسلامی و آموزشگاههای اتحادیه دینی که به همت فردی بنام حاج عباس علی سبزواری(اسلامی) بنا نهاده شد که در مقابله با تاسیس مدارس سبک غربی را که میسیونرهای مذهبی آمریکایی در سال ۱۲۵۵ در ارومیه تاسیس کرده بودند بود. بعدها با کمک و حمایت عده ای از بازاریان اولین مدرسه اسلامی دختران تاسیس شد، و سپس دبیرستان پسرانه جعفری که هدف از تاسیس آنها تبلیغ و ترویج دین اسلام و و مذهب اثنی عشری بر اساس احکام قرآن و سنت پیامبر اکرم(ص) که از روشهای نوین آموزشی در آنها بهره گرفته می شد. بعد ها تعداد این مدارس رو به افزایش رفت به گو.نه ای که در آماری از ساواک تعداد این مدارس تا سال ۱۳۵۵ به ۱۸۳ مدرسه رسیده بود. آموزشگاهها ی اتحادیه دینی را جمعیتی به همین نام تاسیس کرد (این جمعیت را آیت الله حاج شیخ جواد فومنی حائری در سال ۱۳۲۰ به منظور گسترش علوم دینی تاسیس کردند) که نخستین دبستان دخترانه در سال ۱۳۲۶ تاسیس شد. این مدارس باعث شد خانواده هایی که از فرستادن فرزندان خود به مدارس به سبک غربی بیم داشتند فرزندان خود را به این مدارس بفرستند. به جز این مدارس آموزشگاههای دیگری چون دبیرستان علوی ، موسسه کمال یا مدارس عابدزاده در این راستا بودند. ۵- ورود علما به مراکز فرهنگی در زمان آیت الله حائری و آیت الله العظمی بروجردی ایشان علما را از ورود به ادارات دولتی و مراکزی چون دانشگاه ها ومدارس بر حذر می داشتند که در دو مسئله خلاصه می شد الف) در آن زمان ایشان به فکر ثبیت پایه های حوزه بودند که اولویت تقویت حوزه ها بود ب) حساسیت مراجع به اینکه کسانی باید وارد دستگاه ها شوند که از علم و دانش بالا و کافی برخوردار باشند در زمان آیت الله العظمی بروجردی دولت راه را برای ورود طلبه ها به دانشگاه ها و به تبع ادارات دولتی باز کرد. که کم کم حساسیت ها نسبت به ورود طلبه ها این نوع مکانها کمتر شد که علاوه بر بهبود وضع معیشتی طلاب ، باعث ایجاد تحول فرهنگی بوسیله طلاب در این مراکز گردید که از جمله افرادی که با ورود خود باعث تحول در این مراکز شدند میتوان به شهید دکتر بهشتی و استاد شهید مطهری نام برد که پایه گذار بسیاری از مباحث دینی جدید در دانشگا ه ها شدند و تاثیر فرهنگی عمیقی بر قشر جوان شدند. ۶- پیوند فعالیتهای علمی و فرهنگی با فعالیت های سیاسی حضور پر قدرت روحانیت در عرصه فرهنگی و اجتماعی در دوره دوم حکومت پهلوی ها سبب شده اعتماد مردم دوباره به روحانیت جلب شود. از این رو علما نه تنها سدی در مقابل عقاید و جریان های منحرف شدند بلکه زمینه برای ورود روحانیون به عرصه سیاسی نیز فراهم شد بدین ترتیب این فکر که روحانی سیاسی باید طرد شود به کلی از میان رفت این مسئله در استقبال کم نظیر مردم از مبارزه آیت الله کاشانی نمود یافت چنان که بعد ها ایشان با کمک مردم یکی از ارکان اساسی نهضت ملی شدن صنعت نفت را تشکیل داد. در جریان انقلاب اسلامی هم همواره رابطه تنگاتنگی میان مبارزه فرهنگی و سیاسی برقرار بود، روحانیونی چون شهید مطهری و دکتر بهشتی با حضور در جبهه های فرهنگی و تکشیل کلاسهای آموزشی تفسیر قرآن و نهج البلاغه ، نوشتن کتاب های اسلامی و معرفی چهره واقعی اسلام در مساجد و حسینیه ها و دانشگاهها، در کنا ر امام خمینی(ق) در سنگر مبارزه سیاسی حضور یافتند. در واقع در جریان انقلاب اسلامی مبارزه گسترده سیاسی علما با مبارزه فرهنگی ایشان پیوند تنگاتنگ داشت. فصل پنجم مبارزه با انحرافات اجتماعی (کشف حجاب و متحد الشکل کردن لباس) هدف اصلی رضا خان از کشف حجاب و قانون متحد الشکل کردن لباس موجی که به نام آزادی ، اصلاحات وترقی و در اصل با هدف دین زدایی به را ه افتاد ه بود بسیار ی از کشورها و از جمله کشورهای اسلامی را فرا گرفت. رضاخان که به این نتیجه رسیده بود دین مانع پیشرفت جامعه است حرکت دین زدایی خود را با طرح کشف حجاب و یکسان سازی لباس آغاز کرد او پس از نخستین سفر خارجی خود به ترکیه در خرداد ماه ۱۳۱۳ تصمیم گرفت راه همتای ترکش را در پیش بیگرد. او در هفدهم دی ۱۳۱۴ در مراسم اعطای دیپلم به دانشجویان دانش سرای مقدماتی همراه با ملکه پهلوی و شمس و اشرف پهلوی شرکت و آعاز کشف حجاب را با عوان رفع حجاب و اعطای

آزادی به بـانوان اعلام کرد. پیش ازآن نیز در شـشم دی ۱۳۰۷ قاون متحد الشـکل کردن لباس به تصویب شورای ملی رسـیده بود کـه بر اسـاس آن ((اتبـاع ذکـور ایران .... در داخلـه مملکـت مکلـف بودنـد ملبس بـه لبـاس متحـد الشـکل شونـد . وی قـانون ((متحدالشـکل کردن لباس را با هـدف حـذف یا کاهش قـدرت و نفوذ مـذهب و روحانیان و قانون کشف حجاب رابا هدف سسـت کردن بنیان های مذهبی در اقشار جامعه بر قرار کرد. البته به قول امام خمینی (ق) مسـئله کشف حجاب مانند متحد الشـکل کردن لبـاس دسـتورهایی بود که رضـا خـان از اربابـان خاجی خود می گرفت. تنها تعـدادی از روحانیانی که در امتحان هایی که وزارت فرهنگ ترتیب داده بود شـرکت کرده بودند یا اینکه اجازه اجتهاد داشـتند می توانستند عمامه به سر داشته باشند ودیگران باید کلاه شـاپوری می گذاشـتند. رضاخـان بـدون توجه به خواست و باورهـای مـذهبی مردم بر مسـئله کشف جاب پافشاری و در نهایت این مسئله را با نام ایجاد آزادی برای زنان اجباری کرد. وی در مجلس شورای ملی، با برداشتن چادر از سر دختر و همسرش بی حجابی را رسـمی کرد. موضع گیری های علما در برابر کشف حجاب و متحد الشـکل کردن لباس گروهی از علما با وجود سختگیری های شدید رژیم از اظهار مخالفت خود با وضع قوانین ضد شـرعی کوتاه نیامدند که به دو دسـته تقسیم می شوند. ۱- آنانی که با در نظر گرفتن مقتضـیات زمان ، نوعی مخالفت همراه با احتیاط را سـرلوحه کار خود قرار دادند. حاج شـیخ عبدالکریم حائری که جزء دسـته اول بودنـد بـا نوشـتن تلگرافی به شاه از اوضاع جاری مملکت که مخالف شـرع مقـدس و مکتب جعفری بود اظهار ناراحتی کردند و از شاه خواسـتند هرچه سریعتر به این قضیه خاتمه دهد این تلگراف د ر اوج قدرت شاه برای او نوشته شد و به حدی برای شـاه گران تمام شـد که نقل می کننـد خود او به خانه شـیخ رفت و تهدیـد به خراب کردن حوزه نمود و همچنین تلگرافی نوشت از سوی رئیس الوزراء و جوابیه ای محکم و گسـتاخانه برای شـیخ نوشت. پس از این قضـیه به صـلاحدید شیخ و بواسطه استبداد شاه جنبه اعتـدال را پیش گرفتنـد بنا به مصالـح مملکتی و حفظ حوزه و روحانیون. ۲- آنانی که چنان ناراحت شدنـد که هیچ گونه ملاحظه ای را روا ندانستند. دسته دوم آنانی بودند که چنان ناراحت شدند که هیچ گونه ملاحظه ای نکردند و با مقابله سرسختانه با قوانین پرداختند و از بیان سـخنرانی و اعلام اعتراض و مهاجرت برای مقابله با این مسـئله پرداختند همچون حاج شیخ حسن قمی که با حالت اعتراض از مشـهد به تهران آمـد و در جوار حضـرت عبـدالعظیم منزل گزیـد و مردم هم دسـته دسـته به او ملحق شدند ، که ماموران رضاخان حرم را محاصـره و از ورود مردم جلوگیری کردند . مردم مشـهد وقتی از قضیه اگاه شدند در صحن نو حرم مطهر امام رضا(ع) تحصن کردند ، دسـتور رسـید مردم را به توپ ببندند و تعداد زیادی از مردم به خاک و خون کشیده شدند که در پی این مسئله مرحوم حجت الاسلام بهلول ، از مردم داغدار خواست در مسجد گوهر شاد جمع شوند که این مسئله نیز به فاجعه مسجد گوهرشاد تبـدیل شد. فصل شـشم : مبارزه با جریان های فکری منحرف ۱- بابی گرایی و بهایی گرایی: یکی از شـیوه های استعمار برای زدودن فرهنـگ اسـلامی به ویژه فرهنگ ضـد استعماری و سـتم ستیزشـیعه ، ایجاد فرقه های منحرف در داخل سـرزمین های اسـلامی است در این راسـتا فرقه های منحرف بابیت و بهاییت با هدف منحرف کردن افکار مسـلمانان و سـست کردن عقاید آنها به وجود آمدنـد.علی محمـد شیرازی موسـس فرقه بـابیه بود. پس از تیرباران باب(علی محمـد شـیرازی) بدسـتور امیر کبیر فرقه بابیت همچنـان به حیـات خود ادامه داد تا اینکه حسـین علی بها که داعیه جانشـینی باب را داشت، فرقه بهائیت را تاسـیس کرد که امتـداد همین فرقه بود. آیت الله العظمی بروجردی برای مقـابله بـا این فرقه ها مبلغانی را به مناطق مورد نظر فرسـتاد. روحانیون برجسـته ای چون اما خمینی آقای فلسـفی و آیت الله مشـکینی از جمله این روحانیون بودنـد . ۲-لا ابالی گری: ترویـج بی بنـد و باری و فساد و رفتارهای مغایر باورهای دینی مردم و پای مال کننده ارزش های اسـلامی و قرآنی جامعه را به سوی فروپاشی فرهنگی پیش می برد. آیت الله العظمی بروجردی در نخستین ملاقـات بـا شاه در اعتراض به انتشار عکس های نامناسب از ملکه به او تـذکر داد که مسائل اسـلامی را بیشتر راعـایت کننـد . و همچنین دیگر علما در مناطق مختلف و از طریق منبر و موعظه و .... اعتراض و هشـدار خود را به گوش مردم رساندند و پیامدهای آن را گوشزد نمودند. ۳-مبارزه با صوفی گری و آیئن های غیر اسلامی. رضاخان برای کاستن از

نفوذ شیعه از صوفی گری حمایت می کرد. در این دوران در کنار شکل کهن و پیشین صوفی گری، نوعی صوفی گری و درویش مآبی نیز میان روشنفکران فراماسونری ایران احیا و ترویج می شد که بخشی از آن تحت تاثیر خاورشناس معروف ، ادوارد براون قرار داشت. افراد ی چون محمد علی فروغی و دیگر روشنفکران غرب زده این صوفی گری جدید را که خرابات آن لژهای فراماسونری بود میان روشنفکران پژوهشگران و استادان دانشگاه تبلیغ وترویج می کردند. که در اینجانیز روحانیون بی کار ننشستند و به مقابله با این آیین ها از جمله صوفی گری و مکتب های زرتشتی و احیای باستان گرایی پرداختند ((مقام معظم رهبری ، مبارزه رژیم پهلوی با روحانیت و مذهب و فرهنگ اسلام را آزمایش سختی برای روحانیت می داند که از آن سربلند بیرون آمدند. ایشان جریان ضد مذهب و مبارزه روحانیت با این جریان را مایه شکوفایی فکر اسلامی ، پر بار شدن فقه قرآن و ژرف اندش شدن روحانیان مبارز می داند که زمینه را برای تشکیل حکومت اسلامی فراهم آورد)).همان از آنچه گذشت مهم ترین دلایل چیرگی روحانیت بر انحراف های فکر ی را می توان به شکل زیر بیان کرد. الف: مبارزه خستگی ناپذیر روحانیت ب:دفاع از فرهنگ اسلامی در کشور پ: اعتماد و اطمینان مردم به روحانیت و اتحاد این دو نیرو ت: ریشه دار بودن باورها و خواسته های مذهبی در بین مردم ج:وجودمراسمات مذهبی، تکیه ها و عزاداری مذهبی ، از ارکان حفظ و بقای ارزش ها و باورهای دینی در بین مردم پرسشهای مطرح شده: ۱-بر اساس آیات و روایات ، اسلام چه جایگاه اجتماعی و سیاسی را برای روحانیت در نظرگرفته است؟ ۲-حوزه علمیه قم را چه کسی و در چه سالی بنیان نهاد؟ ۳-چه تعداد از بزرگان حوزه علمیه قم را می شناسید؟ ۴-رابطه مردم و روحانیت در دوران پهلوی چگونه بود؟ ۵-چرا روحانیت در دوران پهلوی از پایگاه اجتماعی مناسبی در میان مردم برخوردار بود؟ ۶-علت مخالفت رضا شاه با روحانیت چه بود؟ ۷-واکنش روحانیت در مقابل مسئله کشف حجاب چه بود و از شخصیت های مطرح در این جریان چه کسانی را می شناسید؟ ۸-بحث زعامت در حوزه علمیه قم در زمان پهلوی چه اهمیتی داشت؟ ۹- آیا اعزام مبلغان و مدرسان دینی دلیلی بر نقش اجتماعی علما در زمان پهلوی دارد؟ ۱۰چند مورد از کتابهای چاپ شده توسط روحانیت در زمان پهلوی را نام ببرید؟ ۱۱-هدف اصلی رضاخان از کشف حجاب چه بود و اوآن را چه نامید؟ ۱۲- دلائل چیرگی روحانیت بر انحرافات فرهنگی و فکری چه بودند؟

کتابنامه: ۱- آل احمد جلال، درخدمت و خیانت روشنفکران ، تهران خوارزمی ۱۳۵۷ ۲- ابطحی، موحد، حوزه های علمیه در طول تاریخ نشر حوزه علمیه اصفهان،۱۳۷۷ ۳- احمدی مجتبی، چشم و چراغ مرجعیت، قم دفتر تبلیغات اسلامی ۱۳۷۹ ۴- اسدالهی مسعود، احیای کاپیتالاسیون وپی آمدهای آن، تهران سازمان تبلیغات اسلامی ۵- اسلامی، عباس علی، طلایه دار فرهنگ اسلامی در عصر خفقان تهران کتابخانه بزرگ اسلامی ۱۳۷۴ ۶- افراسیابی، بهرام تاریخ جامع بهاییت تهران سخن ۱۳۶۸ ۷- بدلا، حسین، هفتاد سال خاطره تهران مرکز اسناد انقلاب اسلامی ۱۳۷۸ ۸- انقلاب اسلامی به روایت اسناد ساواک تهران سروش ۱۳۷۶ ۹- بروجردی حسین خاندان ایت الله بروجردی ترجمه علی دوانی قم نشر انصاریان ۱۳۷۱ ۱۰- بصیرت منش، حمید علما و رژیم رضا شاه، تهران عروج ۱۳۷۶ ۱۱- پارسانیا، حمید ، حدیث پیمانه قم نشر معارف، ۱۳۷۹ ۱۲- پهلوی محمدرضا، پاسخ به تاریخ، ترجمه ابوترابیان تهران سیمرغ ، ۱۳۷۱ ۱۳- تاریخ معاصر ایران از دیدگاه امام خمینی(ق.س) تهران، موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی ۱۳۸۷ ۱۴- تهاجم علیه روحانیت و حوزه های علمیه در تاریخ معاصر تهران موسسه فرهنگی قدر ولایت۱۳۷۹ ۱۵- جامعه مدرسین حوزه علمیه قم ، تاریخ سیاسی معاصر ایران، قم، دفتر انتشارات اسلامی ۱۳۶۱ ۱۶- جعفریان رسول جریان ها و سازمان های مذهبی سیاسی ایران تهران، موسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر ۱۳۸۰ ۱۷- جعفریان رسول، مقالات تاریخی قم الهادی ۱۳۷۵ ۱۸- جمعی از نویسندگان، گذشته ، حال و آینده حوزه در نگاه رهبری قم ، دفتر تبلیغات اسلامی ۱۳۷۶ ۱۹- حسینیان ، روح الله بیست سال تکاپوی اسلام شیعی ، تهران مرکز اسناد انقلاب اسلامی ۱۳۸۱ ۲۰- چهارده قرن تلاش شیعه برای ماندن و توسعه تهران ، مرکز اسناد انقلاب اسلامی ۱۳۸۱ ۲۱- حسینی تهران، سید حسین ، رساله نوین تهران صدرا ۱۴۰۶ ق. ۲۲- حکیمی محمود، داستانهایی از عصر

رضا شاه، تهران، امیرکبیر، ۱۳۷۲ ۲۳- خامنه ای، علی، خاطرات و حکایت ها، تهران ، موسسه فرهنگی قدر ولایت،۱۳۷۴ ۲۴- خلیل الله مقدم، احمد، تاریخ جامع ملی شدن صنعت نفت، تهران نشر علم. ۲۵- خمینی احمد، دلیل آفتاب، تهران موسسه تنظیم ونشر آثار امام خمینی(ق.س) ۱۳۷۵ ۲۶- خمینی، روح الله، کشف الاسرار، بی جا بی نا. ۲۷- -------- صحیفه نور، تهران ، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۷۰ ۲۸- ---------ولایت فقیه، تهران، امیر کبیر، ۱۳۵۷ ۲۹- خوش نیت مجتبی نواب صفوی ، اندیشه ها ، مبارزات و شهادت او، نشر منشور برادری ۱۳۶۰ ۳۰- دانشجویان پیرو خط امام اسناد لانه جاسوس، تهران ، مرکز نشر اسناد لانه جاسوس امریکا ۳۱- دوانی، علی ، زندگی نامه زعیم بزرگ عالم تشیع آیت الله بروجردی، تهران ، مطهر، ۱۳۷۲ ۳۲- ------ مفاخر اسلام، تهران، امیرکبیر،۱۳۶۳ ۳۳- -------- نهضت روحانیون در ایران، بنیاد فرهنگی امام رضا(ع) ۱۳۶۰ ۳۴- دین و دوران، خلاصه آثار شهید مطهری ، دفتر ششم، انتشارات دانشگاه امام صادق(ع)۱۳۸۱ گرد آورنده و خلاصه نویسی: حسین اکبرپور(دانشجوی مدیریت امور فرهنگی)

پیوندهای فرهنگی ایران وهند در دوره اسلامی

فتح الله مجتبائی

گرد آورنده : مسعودایزدی: مقدمه: جذب و ترکیب ، دو فرایند غالب در تمدن هندی بوده است . موقعیت مادی این سرزمین ، آنرا از سرزمین های اصلی آسیایی جدا می کند و آن را به صورت شبه جزیره ای خوش نقش از دریا برمی آورد. مهاجرت قبال اولیه گروه های نژادی اولین نمونه اختلاط و آمیزش نژادی رادراین سرزمین بسیار بخشنده و حاصلخیز به وجود آورد .بر حسب ژرفای فرهنگی و پیامدهای اجتماعی گسترده ، عمیقترین تاثیرها در ایجاد یک تمدن متمایز هندی ، مربوط به دو بخش هندی– آریایی باستان و هندی– مسلمان قرون میانه است .پرفسور مجتبایی توجه خود را بر یکی از بزرگترین هندشناسان همه دوران یعنی ، ابوریحان بیرونی متمرکز ساخته است . این دانشمند خانه به دوش ، درزمانی که در بیرون از هند تقریباً هیچ چیز درباره گستره و غنای میراث ما شناخته شده نبود ، با ریشه های فرهنگ و فلفسه هندو آشنایی یافت .فرایند پیچیده رشد و گسترش روابط فرهنگی هندوان و مسلمانان درسطوح و حوزه های مختلف این قاره گسترده ، در طول قرنها هنوز به خوبی شناخته شده نیست اگر بخواهیم به طور کامل ژرفای میان فرهنگی ذهن هندی را که درآن اندیشه مسلمان و هندو در یک طرح کلی درهم تنیده شده است درک کنیم باید به سراغ آثار محققانه و هنرهای عامیانه و هنرهای زیبایی این دوره برویم.با آن که فرایند تعامل فرهنگی هندوان و مسلمانان با حاکمیت استعماری بریتانیا به ناگاه متوقف شد ، اما در طول دوره مبارزه ملی برای استقلال ، در میان هر دو جامعه دینی ، مردان بزرگی ظهور کردند که فرهنگ ترکیبی را در خویش متبلور ساخته و آن را به بهترین وجه در خویش به ظهور رساندند .بیرونی و هندنخستین کوشش برای فهمیدننخستین آشنایی بیرونی با هند وعلوم و فرهنگ آن ، از زمانی آغاز می شود که سلطان محمود او را به همراه دانشمندان دیگری که در دربار ابوالعباس مامون حاکم خوارزم می زیستند به دربار غزنه آورد. بیرونی پیش از آمدن به غزنه آگاهی اندکی از علوم هند داشت و آنچه او از نجوم و ریاضیات هندی می دانست برگرفته از نوشته های افرادی همچون ابراهیم ابن حبیب الفزاری ، یعقوب ابن طارق و محمدابن موسی خوارزمی بود.اما در کتاب تحقیق ماللهند خود بیان می کند که آنچه او از این دانشمند درباره علوم هندی فراگرفته ناقص و نادرست بوده استدر آن زمان غزنه دروازه ورود به هند بود . با کشورگشایی های سلطان محمود تمام سرزمین پنجاب به دست مسلمانان افتاد ، دامنه نفوذ آنان تا بخشهای جنوبی دره سند رسید . غزنویان هندوان را برای مناصب نظامی وفرهنگی به کار گرفتند و یک روی سکه های آنها در این منطقه عبارتی عربی و بر روی دیگر عبارتی سنسکریت نوشته بود.پس از آمدن به غزنه ، بیرونی فرصتی را که به دنبال آن بود یافت . او به سراسر پنجاب و سند مسافرت کرد و چندگاهی در پیشاور ، مولتان و لاهور بسر برد . در این مسافرت ها او خود را وقف آموختن زبان

سنسکریت نمود ، آثار مربوط به علوم هندی را گرد آورد ، در نزد اساتید هندی علومی را آموخت و با دانشمندان هندو به مباحثه پرداخت و بدین سان تا حدی که توان و استعداد آن را داشت درباره نظریات علمی ، دیدگاههای دینی و نهادها و آداب و رسوم اجتماعی آنها آموخت .بیرونی سیزده سال از عمر خود را به خدمت و مصاحبت سلطان محمود گذراند . او در بیشتر مسافرتهای سلطان همراه او بود و خرابیهایی را که نیروهای مهاجم در شهرهای هند به بار می آوردند به چشم خود دید . او به سختی می توانست خود را با این وضعیت سازگار کند . اما از سوی دیگر همراهی سلطان به او این فرصت را داده بود که به بخشهای غربی هند سفر کند. فرهنگ غنی و بسیار پیشرفته این سرزمین خیلی زود توجه او را به خود معطوف ساخت . این دوره پرثمرترین دوره زندگی بیرونی بود وکتاب الهند او که بدون تردید بهترین تجلی روحیه علمی اوست ، نیز محصول همین دوره است.در حقیقت کتاب الهند به عنوان یکی از شگفتیهای جهان علم و دانش باقی خواهد ماند . این اثر از یک مقدمه و هشتاد فصل بلند تشکیل شده است .توضیحی روشن از مفاهیم و برداشتهای هندوئی درباره خدا و جهان و فصل آغازین اثر را تشکیل می دهد ، به دنبال آن فصل های مربوط به جغرافیا ، تاریخ و افسانه های هندی ، روشهای اندازه گیری زمان و نظامهای مختلف اندازه گیری رایج در این کشور قرار دارد و همچنین موضوع آیینهای هندو ، جشنها ، مناسک دینی و روزهای مقدس سال را در پی گرفته است.بیرونی در سراسر این اثر می کوشد تا دیدگاههای هندوئی را با اندیشه های فیلسوفان و گاه و بیگاه با نظریات مانویان ، عالمان مسلمان و صوفیان ، درکنار هم قرار داده با هم مقایسه کند او غالباً نظریات انتقادی و مستقل خود را درباره آموزه های فلسفی و یا علمی مطرح نموده و بر ارزش و اعتبار مشاهداتش استدلال می کند.قصد وی نشان دادن نقاط ضعف باورهای دینی هندوان و یا نامعقول بودن رسوم و رفتارهای آنان نبود . او صادقانه می کوشید تا به جهان اسلام تصویری درست از ارزشهای معنوی و دستاوردهای فلسفی هندوان و سهم مشارکت آنان در شاخه های مختلف دانش بشری عرضه دارد و بدین سان راه را برای فهم متقابل و ارتباط ذهنی میان این دو بگشاید.بیرونی خود را وقف یافتن دستاوردهای فکری هندوان کرد تا ارزشهای فرهنگی و اندیشه های فلسفی آنان را به جهان اسلام معرفی نماید و بدین سان فضایی مفاهمه امیز میان دو ملت ایجاد نماید.بیرونی عوامل ذیل را علت گسست میان مسلمانان و هندوان می داند:۱- هندوان در همه اموری که موجب اشتراک سایر ملتهاست با ما متفاوت دارند. بویژه در زبان دینی و علمی آنچنان دشوار و پیچیده و گسترده است که فراگیری آن برای بیگانگان بدون صرف سالهایی طولانی از عمر امکان پذیر نیست۲- باورهای هندوان و مسلمانان کاملاً متفاوت از یکدیگر است و از درآمیختن با بیگانگان و پذیرش آنان در جامعه دینی خود می پرهیزند۳- از آغاز ورود اسلام به هند ، منازعات سیاسی و نظامی دو ملت مسلمان و هندو را دشمن هم ساخت۴- هندوان خود را بهترین و برترین مردمان جهان می پندارند و بر این باورند که در بیرون از سرزمین آنها علم وفرهنگی یافت نمی شودبر اساس نظر یواخیم واخ فهمیدن دین دیگران مردم مشروط به چهار شرط است :۱- آگاهی از زبان آن مردم ۲- وجود زمینه عاطفی مناسب" همدلی ، دلبستگی ، مشارکت"۳- وجود شوق و اراده برای فهمیدن حیات دینی و معنوی آن مردم ، ونه صرفاً برای ارضای حس کنجکاوی خود ویا محکوم کردن آنان در هنگام بحث و جدل.۴- برخورداری از تجربه دینی)هنگامی که بیرونی به سرحدات غربی هند رسید ، این کشور بیش از دو هزار سال زندگی مدنی را پشت سر گذرانده بود . در طول این مدت طولانی این مردم در شاخه های مختلف علم ، فلسفه ، طب ، نجوم ، ریاضیات ، منطق ، فن شعر ، معانی و بیان ، لغت ، سیاست ، کشورداری ، عشق ورزی و زناشویی ، مکتبها و سنتها گوناگون به وجود آورده بودند . در این موضوعات ادبیاتی چنان گسترده به وجود آمده بود که حتی برای یک هندی آگاهی بر همه آنها غیرممکن بود ، تا چه رسد به یک ایرانی مسلمان که پس از چهل سالگی و در شرایطی کاملاً متفاوت و بدون هیچ شباهت تاریخی ، فکری و زبانی با سرزمینی که بدان کشیده شده است ، بدان روی می آورد .بیرونی در چهارچوب محدودیتهایی که بر او تحمیل می شد ، از همه ظرفیتها و امکاناتی که در اختیار داشت به بهترین وجه استفاده کرد و هیچ چیز نتوانست او را از طلبش باز دارد.ر شرایطی که دیگران هندوان را مردمانی بت پرستی می

انگاشتند که یا باید کشته شوند و یا تغییر کیش دهند ، بیرونی در جستجوی گنجینه های حکمت و معرفت به هند رفت و کوشید تا چشمان مسلمانان رابه میراثهای فرهنگی و دستاوردهای علمی هندوان بگشاید و دراین جهت درعصر خود یگانه بود و در تاریخ بشری چون او اندک بوده اند.ادبیات دینی هندوان به زبان پارسیگستره و اهمیت آنتویسندگان مسلمانان و هندو انبوهی کتاب و رساله به زبان پارسی درباره تفکر دینی و آیینها و اعمال هندویی به رشته تحریر درآورده اند ، اما با همه اهمیتی که این آثار برای دانشجویان ادیان تطبیقی و دوستداران پیوندهای دینی و فرهنگی میان مسلمانان و هندوان دارد ، آن گونه که سزاوار است از سوی محققان جدید مورد توجه قرار نگرفته است .معدودی از پژوهشگران همچون محمدتقی بهار در کتاب سبک شناسی ، امتیازات و ارزشهای سبک شناسی ترجمه پارسی مهابهارته و راماینه را مورد بحث قرار داده اند اما این مطالعات عمدتاً محدود به حوزه نقد ادبی است و به اهمیت دینی این آثار و بستگی و نسبت آنها با روابط میان مسلمانان و هندوان نمی پردازد .تنها استثناء در این مورد کارهایی است که درباره این گونه آثار داراشکوه انجام شده است که مشتمل بر تصحیح انتقادی و نیز ترجمه ها و مطالعات مختصر و یا پراکنده ای در زبان های اروپایی است.داراشکوه صرف نظر از اینکه دانشمند و نویسنده ای برجسته و ممتاز بود ، از مهمترین شخصیتهای سیاسی هند دوره مغولی شمرده می شود و کوششهای ادبی او نیز بخشی از آرمان های سیاسی او بودو ترجمه داراشکوه از اوپنیشدها که در ۱۸۰۱ به جهان غرب معرفی شد ، به عنوان اولین اثری که از تفکر هندی ، آگاهی مستقیم به دنیای غرب ارائه می داد ودر ذهن و اندیشه فیلسوفی همچون شپونهاور تاثیری ژرف و ماندگار بر جای نهاد و از این روی دارای اهمیت تاریخ خاصی است .اما دراین رابطه نباید ارزش واقعی ترجمه داراشکوه را کم اهمیت قلمداد کرد و از سوی دیگر یافت دلیل فراموش شدگی نوشته های هندوئی به زبان پارسی چندان مشکل نیست .هندیان امروز کلاً دیگر با زبان فارسی آشنا ندارند ، و شمار اندک دانشمندان و زبان دانانی نیز که به این زبان آگاهی دارند ، بیشتر علاقمند به شعر و تاریخنگاری و جنبه های زبانی اند تا ادبیات دینی و فلسفی هندوئی که به زبان پارسی نگاشته شده اند.اما نکته مهمی که باید یادآور شد این است که ارزش این آثار و ترجمه ها در چارچوب این ملاحظات قرار ندارد این ترجمه ها ممکن است در مواردی نادرست و یا از رعایت عدل و انصاف درباره هندوان بازمانده باشند ، اما در کل در نشان دادن نگرش شماری از فرهیختگان مسلمان نسبت به آیین هندو صادق و وفادارند و فهم و برداشت آنان را از باورها و آرمانهای هندویی منعکس می سازند .اما باید به خاطر داشت که تنها در دوران اخیر است که این ادبیات مورد بی توجهی قرارگرفته است ، حتی در طول قرون هیجدهم و نوزدهم هنگامی که هنوز زبان پارسی ،زبان فرهنگ و علم و تاریخ در هند بود ، این آثار از سوی عالمان و دانشوران هر دو گروه مورد توجه بسیار قرار داشت.آشکار است که این گونه آثار که به وجود می آمد و دانشمندان هندو و مسلمان به طور گسترده آنها را مطالعه و استنساخ می کردند ، توسط خوانندگان هندو امری مجزا و بیگانه از باورها و عقایدشان شمرده نمی شد .در حقیقت بررسی دقیق نسخ خطی این آثار آشکار خواهدساخت که بیشتر آنها را کاتبان هندو استنساخ کرده اند.دکتر سیدعبدالله در کتاب ارزشمندش ، ادبیات فارسی مین هنودن کاحصه نشان داده است که هندوان نیز در استفاده از زبان فارسی در سطح ادبی و فرهنگی متبحر بوده اند و مشارکت آنها در پژوهشها و تحقیقات پارسی ، هم به لحاظ کمی و هم از نظر کیفی قابل توجه بوده است .قصد وانگیزه این آثار علمی و ادبی به وجودآوردن فضای تفاهم میان هندوان و مسلمانان در هند بود .پیشگام این اندیشه مردانی بودند همچون ابوریحان بیرونی که اثر پیشرو او کتاب الهند اولین کوشش جدی برای معرفی فرهنگ هندوان به جهان اسلام بود ، سلطان زین العابدین کشمیری که مطالعات زبان سنسکریت را حمایت و تشویق کرد و قاضی رکن الدین سمرقندی که کتاب امریت کونده (Amritkunda)(دریاچه مرده) را به پارسی و عربی ترجمه کرد .اما کسی که به اهمیت حیاتی این امر پی برد و آن را در یک جنبش اجتماعی و فکری پیش برد و به آن سمت و صورتی استوار بخشید ، اکبرشاه بودافراد زیادی از نژادها و طبقات مختلف که به مسئله روابط هندوان و مسلمانان درهند علاقه مند بودندکوشیدند تا با تاکید بر جنبه های عرفانی اسلام و آیین هندو ، فاصله میان این دو را برداشته و بر این اساس اسباب نزدیکی

میـان این دو دین را فراهم آورنـداین حرکت به رغم مخالفتهـای مختلف رهبران" سـنتی "به صورتهای مختلف لااقل تا زمان مرگ حزن انگیز داراشـکوه در جنـگ با اورنگ زیب به گونه ای فعال و ثمربخش ادامه یافت .ترجمه های پارسـی ادبیات هنـدو و نوشـته های پارسی مربوط به اندیشه و اعمال هندوان را نباید صرفاً به عنوان بخشهایی از تاریخ روابط گذشته هندویی – اسلامی پنداشت . این آثار دارای اهمیتی حیاتی و نشانگر وضـعیت انسانی موجودنـد که بخشـی از تاریخ عصـر مارا تشـکیل می دهد. این نوشـته ها درحقیقت نقطه تلاقی دو جهان بینی متفاوت و دو حوزه زبانی و فکری متمایزی است که هرکدام می کوشد تا دیگری را بشـناسد ، بفهمـد و تبیین کند . و در اینجاست که گفتگوی میان اسـلام و آیین هندوئی حقیقتاً رخ می دهد.این نوشـته ها ، بازتابهای روشن و آشـکاری انـد از اینکه چگونه دو دین بزرگ ، بـا سـنتها و زمینه هـای متفـاوت و بـا توانهـا و اسـتعدادهای همسـان برای پایـداری و مانـدگاری ، و درهمان حال با سـرمایه هائی از ارزشـهای معنوی انسانی ، گرد آمدنـد و بدون کنار نهادن هویت خویش ، دست در دست هم داده و تمـدن دوره میـانه هنـد رابـا همه غنـا و دسـتاوردهایش بنا نمودنـد.عرفان هنـدوئی – اسـلامیزمینه ای مشترک برای تفاهمـذهن هندی از کهنترین دوران تاریخ خویش ، تمایلی شدید به سوی عرفان داشـته است و تقریباً همه آراء و عقاید عرفانی که درسایرادیان و مکاتب فلسـفی رشـد و گسترش یافتنـد روشن ترین بیان و بروز خود را در ادبیات ودایی و اوپنیشدی هند باسـتان می یابنـد.شـمار زیادی نقاط اشتراک و توافق میان انـدیشه های عرفانی مسـلمانان و هندوان وجود دارد ، و نه تنها در حوزه برتر تاملات فلسفی ، بلکه در سطوح عرفی و عبادی نیز اینان دارای عقاید و تمایلات مشابه بسیارند . از نظر هر دو ، وجود الهی که تنها اساس و شالوده همه موجودات است ، خود را به صورت جهان متجلی ساخته است ، و کثرات چیزی جز وجوه گوناگون ظهورات او نیسـتند . تجلی و خود آشکارسازی وجود غایی ؛ که در متون ودایی با تعابیری چون ویورته ، پرتی بهاسه ، پرتی بیمبه از آن یاد شده است . الفـاظ مشـبه تصور صوفیان از تجلی ، ظهور ، عکس و نمود است. محوری ترین انـدیشه ادوایته ودانته ، یعنی وحـدت بنیادین همه موجودات که در عبـاراتی چون" هرچه هست همـان برهمن است" ، " در اینجـا هیـچ چنـدگانگی نیست " بیـان شـده است ، همان است که مبنای فلسفه توحید وجودی ابن عربی و پیروان اوست ، که در آموزه" همه اوست " صوفیان بعدی رواج یافته است.در نظر هر دو گروه ، یک وجود مطلق خود را به صورتهای مختلف آشـکار ساخته و ظهورات گوناگون به خود می گیرد.در هر دو مورد ، جنـانه یـا معرفت ، تنهـا وضـعیتی است که در آن می توان به حقیقت مطلق رسـید . این حـالت را نه از طریق اسـتنتاج عقلی می توان کسب کرد و نه به وسـیله مطالعه متون مقـدس و یا انجام وظایف و تکالیف دینی می توان بـدان دسترسـی یافت . بلکه این امر نتیجه سلـوک راه عرفـان و تغییر و تحـول خـود در طی مراتب متوالی است که به اشـراق و نهایتـاً به رهـایی فرجـامین می انجامـد.تشـابه و همانندی میان جنبه های عرفانی اسلام وآیین هندو ، محدود به حوزه های بالای تفکرات الهیاتی و حکمی نیست ، در سطح عموم و عوام نیز مشترکـات فراوانی میـان تصوف و عرفـان بهکتی که در سـده هـای میـانه در هنـد گسترش یافت ، وجود دارد هر دوی آنها وحدت نوع بشـر را موعظه می کنند و به تساوی افراد بشـر در برابر لطف وعنایت الهی باور دارند ، پرسـتش بت وتندیس و تمایزات طبقاتی و تبعیض های فرقه ای و اجتماعی را منع کرده و بر محبت و پرسـتش عاشـقانه خداوند در برابر آیین گرایی صوری و زهد و پارسـایی ظـاهری ، تاکیـد می ورزنـد.اولیـاء و مشایـخ صوفیه به دلیـل همین شـباهتها ، و به موجب نگرش باز و انسانی خود در برابر دیدگاه به اصـطلاح" سنتی "علماء ، سهمی مهم در ایجاد فضای اعتماد متقابل و تفاهم میان دو جامعه هندو مسلمان ، داشتند . آنها در میـان توده مردم حرکت و زنـدگی می کردنـد و پیـام محبت و برادری عـام و فراگیر خود را موعظه می کردنـد .بسـیاری از آنها توانسـتند ارتبـاطی صـمیمانه بـا توده مردم هنـدو ایجـاد کرده و بر مبنـای ارزشـهای معنوی تعـالیم خود آنان رابه اسـلام دعوت کنند .انـدیشه های عرفانی اسـلام و طریقه زنـدگی صوفیان ، در ذهن و ذائقه هنـدی چنان جذاب و شـیرین آمد که حتی برهمنان از نفوذ تاثیر آن بر کنار نماندند.برخی از صوفیان با اندیشه های عرفانی و تفکرات دینی هندوئی آشـنایی پیدا کرده بودند .امیرخسرو آیینها و مناسک هندوئی را سـتایش می کند و شـناخت خوب و منصـفانه ای از عقاید و باورهای آنان از خود نشان می دهد نقل است که

محمد گیسودراز در مسائل و موضاعات هندوئی خبره بوده است و سنسکریت خوانده بود . محمدغوث گوالیاری ارتباطهای نزدیکی با قدیسان و یوگیهای هندو داشته و سنسکریت می دانسته و فلسفه هندوئی را مطالعه کرده بود . ترجمه فارسی او از اثری فلسفی به نام ، امریته کونده هنوز هم اثری قابل استفاده برای دانشجویان فلسفه یگه است.میر ابوالقاسم فندرسکی فیلسوف و عارف مشهور ایرانی مجذوب هند بود و یگه واسیشتهه را مطالعه و بر آن حاشیه نوشت و فهرستی ازاصطلاحات آن نیز تنظیم نمود . داراشکوه که خود به سلسله صوفیان قادریه تعلق داشت، احترام فراوانی برای قدیسین هندو داشت و شماری از آثار فلسفی مهم آنان از جمله پنجاه اوپنیشد را به فارسی ترجمه نمود .میرزا بیدل ، عارف و شاعر اواخر قرن هفدهم و اوایل قرن هیجدهم عمیقاً دلبسته اندیشه های فلسفی هندی بود و نقل سات که مهابهارته را در حفظ داشت .صوفیان به دلیل بیزاری از ظاهر گرایی جزم اندیشانه و فارق بودن از سختگیریهای متعصبانه و پیروی از سادگی و فقر خودخواسته و نیز آرمانهای اخلاقی وانسانیشان ، توانستند به آسانی در میان توده مردم حرکت ، و موعظه کنند و شمار زیادی از هندوان و مسلمانان را به تعالیم خود جذب نمایند و بر اندیشه ها ، روشها و نگرشهای اجتماعی آنان تاثیر گذارند از این رو به موازات گسترش اسلام درهند ، تصوف به نقش خود به عنوان یک میانجی مهم در پیوند مشفقانه و همدلانه میان دو جامعه ادامه داد و سیمای جذابتر اسلام ، ارزشهای متعالی آن ، اصول تساوی عام و برادری انسانی و نظرگاه پویا و واقعگرای آن را برانظار هندوان عرضه کرد تعدادی زیادی از مردم از هر فرقه و طبقه ای در اطراف شاعران صوفی گرد می آمدند ، ترنم و آوازشان را می شنیدند ، از تعالیم اخلاقیشان بهره مند می شدند و در فضای معنوی این اجتماعات مشارکت می جستند .اولیاء و مشایخ صوفیه ، بطور کلی ، مورد توجه و احترام فراوان مردم غیر مسلمان بودند وهندوان غالباً با آنان با احساس عمیقی از اخلاص و تکریم برخورد می کردند.تماس و پیوند میان دو جامعه و هندو و مسلمان نزدیک و صمیمانه بوده است .پیوندهای برادری و همدردی که در این دوره در میان مردم گسترش یافت ، نتایجی ارزشمند به بار آورد.هند سرزمینی غنی و مستعد برای پیدایی و رویش اندیشه هاست و به سختی می توان مفهومی دینی و یا عرفانی راپیدا کرد که در ادبیات عظیم و گسترده این سرزمین به صورتی بیان نشده باشد .اما آنچه در این خصوص واقعاً جای پرسش دارد ، آموزه های مجزا و منفرد نیست ، بلکه تالیف آنها در شکلی تازه است گسترش اسلام در هند ، چشمان توده مردم هندو را به واقعیاتی گشود که پیشتر هیچگاه آنها را به این وضوح ندیده بمود. احتجاج در مخالفت با بت پرستی و پرستش خدایان متعدد ، و عقیده به برابری همه افراد نوع بشر در برابر لطف و رحمت الهی و اینکه هیچ کس نباید از عشق و پرستش خداوند محروم بماند ، برای توده مردم طبقات پایین ویا خارج از طبقات هندو باید بسیار جذاب بود ه باشد .تبلیغات و موعظه های صوفیان از یک سو ، و رشد و گسترش جنبشهای بهکتی (اخلاص و عبادت عاشقانه) از دیگر سو ، توده های هندی را به هم نزدیک کردو فضایی را به وجود آورد که این دو توانستند با هم زندگی و همکاری نمایند . نتیجه گیری این بخش را می توان باسخنی از کشیتی مهن در مقاله اش در جلد چهارم از کتاب میراث فرهنگی هند به پایان برد " آیین هندو و اسلام که هر دو کاملاً به متون مقدس خود ملتزمند ، هیچ نقطه تماسی با یکدیگر نداشتند . آنها همچون دو کرانه یک رود بودند که به واسطه رودخانه ای که در میانشان جریان داشت همیشه از یکدیگر جدا افتاده بودند . چه کسی می بایست تا پل ارتباطی میان آن دورا به وجود آورد ؟ هندوان سنتی ، همچون مسلمانان سنتی ، برای به انجام رساندن چنین وظیفه ای مناسب نبودند ، و این امر مقدس به نفوس آزاد و دوستار انسانیت از هر دو گروه ، بهکته های هندو و صوفیان مسلمان ، واگذار شد ، تا زندگی خود را وقف ساختن چنین پلی نمایند" .جلوه هائی از روابط فرهنگی هندوان و مسلمانان۱-چگونگی تاریخنگاری قرون وسطای هند ودامنه آنبررسی چگونگی رابطه هندوان و مسلمانان در هند یکی از مشکلترین حوزه های پژوهشی است .نوشته های سنسکریت و هندوئی دوران قرون وسطای هند عموماً از توجه به واقعیت که در این سرزمین به وجود آمد، غفلت ورزیده اند ، و شمار زیادی از آثار شبه تاریخی را که به این زبان و یا به زبانهای محلی در دربار شاهان مسلمان ، ویا راجه های هندو ، در پادشاهیهای گوناگون هند قرون وسطی ، نوشته شده اند ، نمی توان به عنوان اسناد

تاریخی معتبر ، ارزیابی کرد . این آثار بطور کلی گزارشهایی ستایش آمیز از کارها و پیروزی های شاهان و شاهزادگان حمایت کننده و در بیشتر موارد آشکارا اغراق آمیز و فاقد انصاف و بی طرفی بوده اند.تاریخ هایی نیز که در این دوره به زبان پارسی نوشته شده اند همچون بیشتر نوشته هایی از این دست گزارشهایی مفصل از اعمال و زندگی شاهان وامیران ، دسیسه های آنان علیه یکدیگر می باشند اما این منابع ، درباره زندگی واقعی مردم ، رفتارهای روزانه و تماسهای رو در روی آنان مطالب چندانی برای ارائه ندارد . پیدایش شماری از زبانها و ادبیاتی که در میان مردمان این کشور به ابزار رایج تماس و گفتگو در میان افراد سطوح مختلف جامعه بدل شده بود ، هیچ مطلب جالب و قابل توجهی ندیدند . این نویسندگان متوجه تغییراتی که در شیوه زندگی مردم ، خوراک و پوشاک آنان ومعماری و اندیشه و اعتقادات آنان در حال رخ دادن بود ، نبودند .وظیفه این مورخان ، تعهد به خرسند ساختن خاطر قدرتهای حاکم بودند . و اعتماد کامل و بی چون و چرا به این آثار ، آنگونه که برخی مورخان غربی و محلی کرده اند ، آشکارا گمراه کننده است.کوشش برخی مورخان غربی ، در دوره حاکمیت بریتانیا ، در بازسازی و باز نویسی تاریخ قرون وسطی هند ، وضعیت را باز دشوارتر ساخت . حضور اسلام در هند پیوندی تنگاتنگ با فتوحات ترکان ، افغانها و مغولان دارد . برخی از ویژگیهای نامطلوب فرمانروای مسلمان برجستگی دروغین می یابد و به عنوان ظلم و ستمگری توصیف می شود . سرمایه فرهنگی و ارزشهای معنوی که به دنبال این فتوحات ، وبه دست مسلمان مهاجر غیر نظامی حاصل شده بود ، بیرون از موضوعات مباحث قرار می گرفت ، و تاثیرات تسهیل کننده نهادهای اسلامی بر اوضاع اجتماعی و فکری موجود نادیده گرفته می شد ، و کوشش و مشارکت آنان در تلفیق و آمیزش میراثهای هندوان و مسلمانان ناچیز شمرده می شد ، واین واقعیت که مساعی مشترک هندوان و مسلمانان بود که به پدیدار شدن یکی از بزرگترین تمدنهای جهان انجامید ، تقریباً بطور کامل از نظر دور می ماند .برای فهم ماهیت روابط هندوان و مسلمانان در هند ، باید به فراسوی خطوط و مرزبندی رفت که این نویسندگان ترسیم کرده اند . در آثار تاریخ بر جای مانده ، و نوشته های ادبی وعرفانی دروه قرون وسطی ، شواهدی وجود دارد که اگر مورد توجه قرار گیرد ، از محیط اجتماعی این دوران و آرمانها و نگرشها و چگونگی زندگی مردم ، تصویری متفاوت به ما ارائه خواهد کرد .۲-ترکیب عناصر ایرانی و هندی در معماری و هنرهای هندهنر و معماری هند قرون وسطی ، نقاشی و موسیقی آن ، آمیزه ای ظریف و استادانه از عناصر اسلامی و روشها و سنتهای بومی هندویی بوده اند .هنرهای قرون وسطای هند مرزهای دینی ویا اجتماعی نمی شناسند . عناصر هندوئی و اسلامی بانظم و ترتیبی یکسان وبدون تفاوت به هم می پیوندند تایک مسجد و یا معبد به وجود آورند . اشکال و صور یکسان نقاشی میناتور برای ترسیم و تصویر آوردن صحنه هائی از رخدادهای عاشقانه رامه و سیتا ، خسرو و شیرین به خدمت گرفته می شوند.آهنگها ونواهایی یکسان با آوازها و نغمه سرائیهایی که غمها و شادیهای آوازخان هندو و یا شاعر مسلمان را رتنم می کنند ، همراه می شوند .پرفسور شیروانی درباره شیوه معماری مقبره همایوننیز به نکاتی اشاره می کند که موید مطلب فوق است ":برای اولین بار در مقبره همایون ما شاهد نقش آفرینی کامل دو شیوه معماری هندو و ایرانی در کنار هم و در یک ترکیب و همزیستی خوشایند هستیم که جهت جذب و تحلیل هر دو شیوه بطور کامل گام بر می دارد ، که از شاخصه های معماری مغول است". ۳-همگرائی عناصر هندوئی و اسلامی در ادبیات پارسیهمین و حال و هوا و وضعیت را می توان در نظم و نثر پارسی که توسط شمار زیادی شاعران و نویسندگان هندو و مسلمان در هند به وجودآمده است مشاهده کرد .اثر ارزشمند دکتر سیدعبدالله ، ادبیات فارسی مین هندون کاحصه ، علاوه بر اشاره به اهمیت مشارکت هندوان در پژوهشی پارسی ، نشانگر این امر نیز هست که در این حوزه تمامی موانع اجتماعی به واسطه همدلی ، اشتراک عمیق ذهنی ، عاطفی و و علایق ، رنگ باخته است شاعران و نویسندگان هندوی فراوانی وجود داشتند که در آثار خود آزادانه از آیات قرانی ، روایات نبوی و یا اظهارات صوفیه استفاده می کردند این مطلب را حتی می توان در ترجمه های آنان از متون مقدس هندوئی نیز مشاهده کرد.در طول دوره شکوفایی فرهنگ هندو— اسلامی ، وضعیت آرمانی و کمال مطلوب حیات اجتماعی ، به نوعی بود که در آن تبعیضها وتمایزات طبقاتی و دینی وجود

نداشته باشد ، و محبت عام و همگانی الهی ، سرشت الهی روح انسان و وحدت همه حقایق دینی تصدیق و تایید شود ، و اصل اساسی آن احترام ، شناخت و محبت متقابل باشد .در طول دوره میانه ، انسان آرمانی ، همچون نظم اجتماعی آرمانی ، کسی بود که بتواند به فراسوی حصارها و محدودیتهای طبقاتی و اجتماعی برود و همه انسانها را چونان یک کل واحد ببیند .۴-آمیختن واژگان پارسی در زبانهای هندیرشد و گسترش زبانهای بومی هند در محیط هندو – اسلامی ، با هزاران واژه ، عبارات ، و تعبیرات پارسی که به آنها وارد شده بود ، ازدیگر مطالبی است که نیازمند توجه است .در همه زبانهای محلی بخشهای شمالی هند شمار زیادی واژگان و عبارات پارسی وجود دارد ، واین امر نه تنها در حوزه های شعر و ادبیات ، بلکه در ضرب المثلهای عامیانه و گفتار و روزمره توده مردم نیز قابل مشاهده است.این آمیختگی چنان کامل و طبیعی است که جزء متخصصان و محققان هیچ سخنگویی نمی تواند از آن آگاه شود . مورد زبان اردو که در سراسر نیمه شمالی و بخش بزرگی از نواحی مرکزی شبه قاره متدول و قابل فهم بوده و توانسته به آسانی گسترش یابد و به عنوان زبان رایج این کشور مورد استفاده قرار گیرد ، کاملاًـ مشهور است و نیازی به توضیح آن نیست . این آمیختگی فرهنگی گسترده حاکی از یک جریان قابل توجه عناصر فرهنگی از سویی به سوی دیگر است زیرا هنگامی که یک زبان واژگان و عباراتی را از زبانی دیگر به درون ساختار و نظام خود راه می دهد، فقط شماری صوت و هجا را نمی گیرد ، بلکه شبکه ای از اندیشه ها و مفاهیم را نیز که در آنها مستتر است دریافت می کند . علاوه بر این ، این امر نمایشگر آن است که این فرایند امتزاج فرهنگی نه تنها در سطوح بالای جامعه بلکه به دلیل مراودات اجتماعی نزدیک مردم عادی ، به صورتی ژرف تر در میان آنان نیز رخ داده است .۵-برخی شواهدتاریخیسلاطین و راجه ها ، برای توجیه زیاده رویها و اعمال ناشایست خود ، و جلب حمایت و پشتیبانی توده مردم ، مایل بودند تا به رفتارهای سیاسی خود رنگ و منازعات حامیان خود را به عنوان جهاد ، و رقبای آنان را به بدترین شکل معرفی می کردند .آنگونه که از گفته های افراد متعدد از تذکره نویسان بر می آید ، در همه بخشهای شمال هند اساتید پارسی زبان و پارسی سرایی بوده اند که شمار زیادی شاگرد و طلبه از اقوام و گروههای مختلف در اطرافشان گرد آمده بودند و تعالیم و آموزشهای خود را با همان دقت و محبتی که به شاگردان مسلمان خود تعلیم می دادند، به هندوان نیز می آموختند . همین نگرش در میان استادان و شاگردان موسیقی ، نقاشی، خوشنویسی ، ودیگر هنرهاو فنها رواج داشت.- اولین جوامع تجار مسلمان که در سواحل غربی شبه قاره سکونت گزیدند از جانب مردمان بومی بسیار مورد احترام قرار گرفتند واز آزادی کامل برای انجام اعمال دینی خود و حتی تبلیغ آن برخوردار بودند .- مسلمانان در نواحی جنوب غربی ، زندگی اجتماعی فعال و پویایی را با خود به این نواحی آوردند و مشارکت آنان به عنوان بازرگان و ملاح بسیار مورد تقدیر و توجه مردم بومی بود .- از اظهار نظرهای فراوان و اشارات غیر مستقیم مورخان قرون وسطی بر می آید که حکومت مسلمانان در هند همیشه همراه با ظلم و ستم و تبعیض های دینی نبوده است محمدابن تغلق (۵۱-۱۳۲۵ میلادی) به دلیل برخورد احترام آمیز و نیک وخواهانه با هندوان و نیز به سبب ارتباط شخصی با یوگیها و پاندیتها از سوی مورخان مسلمان به سختی مورد انتقادقرار شد.- سلاطین سوری ، شیرشاه ، اسلام شاه ، و عادل شاه حقوق و امکانات برابر و مشابهی برای شهروندان هندو و مسلمان خود قرار دادند و در عهد حکومت ایشان حضور عنصر هندو درامور حکومتی چشم گیر شد .- روابط هندوان و مسلمانان در دکن ، از شمال هم آزادانه تر بود . شماری از حاکمان مسلمانان دکن ، از پدر و مادرانی بودند که از آیین هندو به اسلام تغییر کیش داده و یا همسرانی هندو اختیار کرده بودند و در نتیجه شاهان مسلمان و شاهزادگان و اشرفزادگان فراوانی بودند که مادران ویا پیشینه ای هندو داشتند.۶- نتیجه گیریبدون شک در طول قرنهای طولانی روابط میان این دو جامعه ، حوادث ناگوار و منازعات فراوانی رخ داده است که به خونریزی و ویرانی انجامیده است ، بویژه آنگاه که انگیزه های ناشی از تعصب و خشک مغزی ، مقاصد سیاسی ، و نیات شخصی در کار بوده است .اما این امر پدیده ای شایع ، وبه حدی طبیعی است که می توان موارد فراوانی از آن را در جوامع دیگر این زمان نشان داد . برای نمونه در خود هند ، روابط میان هندوان با بودائیان و جاینیها همیشه محبت آمیز و مشفقانه و همراه با

بردباری نبوده است .هر کس تصور می کند که هند در طول این دوره ، صحنه نزاع میان هندوان و مسلمانان بوده است ، در اشتباه است .در حالی که هند دردوره میانه تاریخ خود به چنان وضعیتی از انسجام سیاسی ، فرهنگی و اقتصادی نایل شد ، که پیش از آن هرگز بدان نرسیده بود .درست نیست که روابط میان هندوان و مسلمانان در هند را" همزیستی مسالمت آمیز "بنامیم ، هیچ همزیستی مسالمت آمیزی نمی تواند چنین ماندگار ، ثمر بخش و سودمند باشد .فرهنگ غنی و متنوع وتمدن بزرگ هندمیانه ، نبرد افتخار آمیز برای آزادی ، و دستاوردهای بزرگ ملت هندی در چند دهه اخیر ، همه محصول همکاریهای هماهنگ ، صادقانه و سازمان یافته هندوان و مسلمانان شبه قاره بوده است.تاریخ گذشته دور اسلام در هند ، هر چه بوده باشد ، امروز اسلام ، بخش جدایی ناپذیر از حیات اجتماعی و فرهنگی شبه قاره است اسلام در طی قرون متمادی بومی شدن ، خود را با محیط هندی سازگار و خصوصیات ویژه خود را کسب کرده است.مردم هند ، مسلمانان و هندو ، باید با یکدیگر کار و زندگی کنند ، سرنوشت آینده خود را بسازند ، و درثمره دستاوردهای خود سهیم باشند . آنان باید به این واقعیت آگاه باشند که ملتی واحد و متشکل از دو گروه اصلی اند ، آمیزه ای غنی از دو عنصر فعالند ، که اگر به نحوی شایسته با یکدیگر تعامل داشته باشند ، مکمل یکدیگر خواهند بود .مردم هند باید بدانند که هر کوششی که توسط یک گروه برای نادیده گرفتن و یا ناچیز شمردن قدر و جایگاه گروه دیگر ، یا سرکوب کردن اعتماد به نفس آن گروه انجام گیرد ، انسجام ویکپارچگی کل را نابود خواهد ساخت . آنان باید یکدیگر را دوست بدارند و حرمت نهند ، و در همان حال باید آگاه باشند که عشق و احترام متقابل بدون تفاهم و شناخت متقابل اماکن پذیر نخواهد بود. من الله التوفیق

توسعه فرهنگی زمینه ساز جهاد اقتصادی

محمد رضا غلامی

مفهوم توسعه فرهنگی: تا مدتها توسعه، مقوله ای صرفاً اقتصادی تلقی می شد و کشورهای مختلف تنها از این جنبه به آن توجه می کردند. به عبارتی، پیشرفت اقتصادی یگانه ملاک توسعه هر جامعه قلمداد می شد و تصور غالب این بود که می توان به مدد الگوهای مختلف توسعه اقتصادی، رشد تکنولوژی، انباشت ثروت و مواردی از این قبیل به

اهداف یک جامعه توسعه یافته نایل آمد. اما به تدریج نگاه یک سویه به توسعه و تأکید بیش از حد بر مسائل اقتصادی، باعث بروز مشکلاتی در عرصه های اجتماعی و زیست محیطی برای کشورهای پیشرفته شد. از سوی دیگر، استفاده از این الگوی توسعه توسط برخی کشورها به طور ناآگاهانه، بر توسعه هماهنگ این کشورها اثراتی منفی گذاشت. این مشکلات از آنجا نشأتمی گرفت که نقش کلیدی فرهنگ در قوام جامعه مورد غفلت قرار گرفته بود. می توان گفت فرهنگ به عنوانگنجینه ای از دستاوردهای مادی و معنوی‌بشری ـ که باورها، ارزشها، نگرشها و هنجارهای مورد قبول یک جامعه را در طول تاریخ به وجود آوردهاست ـ نوع رفتار مردم آن جامعه را مشخص می کند. بدیهی است که نمی توان بدون اعتنا به این مقوله مهم، به دنبال ایجاد تغییراتی در ابعاد مختلف جامعه بود. چراکه هرگونه تغییر و تحولی در تمامی ابعاد جامعه اعم از اقتصادی، سیاسی و اجتماعی منوط به نوعی پذیرش فرهنگی، در جامعه می باشد. بنابر این بدون ایجاد بستر مناسب فرهنگی نمی توان به دنبال تحقق توسعه در ابعاد دیگر جامعه بود. از این روی طی سالهای اخیر مفهوم توسعه فرهنگی مورد توجه بسیاری از مجامع جهانی از جمله یونسکو قرار گرفته است. مفهوم توسعه فرهنگی توسط سازمان یونسکو در دهه ۶۰ میلادی در جهان رواج یافت. این سازمان طی جلسات گوناگونی شرایط توسعه موزون و آگاهانه را به صورت برنامه ریزی آموزشی، سیاست فرهنگی و سیاست اطلاعاتی در دستور کار خود قرار داد. همچنین این مفهوم تا آنجا برای یونسکو بااهمیت بود که دهه ۱۹۸۷ تا ۱۹۹۷ توسط این سازمان به عنوان دهه توسعه فرهنگی نامیده شد.اما پرسش اساسی این است که فرهنگ یک جامعه چگونه درمقوله توسعه می تواند نقش آفرین باشد؟ در پاسخ به این پرسش می

توان گفت رفتارهـای اقتصـادی، سیاسـی و فرهنگی که در نهادهای یک جامعه تثبیت شـده انـد، نقش عظیمی در فراینـد توسعه آن جامعه ایفا می کننـد. برخی از علل بروز این رفتارها ناشـی از نگرشـها و ارزشـهای فرهنگی مسلط در جامعه می باشـد. بنابر این می توان گفت ماهیت این نگرشـها و ارزشها، که هسته فرهنگ جامعه را تشکیل می دهند، تأثیر تعیین کننده ای بر فرایند توسعه یافتگی کشور دارد.از زاویه ای دیگر، نگرش افراد جامعه به مقولات اساسی حیات انسانی، رفتارهای اجتماعی را تحت الشعاع قرار می دهد. این مقولات عبارتنـد از؛ سرشت انسـان، رابطه با طبیعت، زمان (گذشـته گرا، حال گرا یا آینـده نگر بودن)، روابط افراد در جامعه، فلسـفه زنـدگی، رابطه انسان با ماوراء الطبیعه، رابطه انسان با جوامع دیگر و رابطه انسان با علم. بـدین ترتیب ایجاد هرگونه تحول در یکی از ابعـاد زنـدگی انسـان، مستلزم تغییر در نـوع نگرش افراد به این مقولات می باشـد. عـدم توجه به این مسئله در ارائه الگوی توسعه، نتیجه ای جز تشتت اجتماعی و از دست رفتن انسجام درونی جامعه به دنبال نخواهـد داشت. اینجاست که مفهوم توسعه فرهنگی به عنوان زمینه ساز شکل گیری یک توسعه همه جانبه مطرح می شود. تعابیر مختلفی در باب توسعه فرهنگی وجود دارد. اما می توان تعریف" ژیرار اگوستین "را یکی از تعـاریف قابـل توجه این مفهوم برشـمرد؛ «ایجاد شـرایط و امکانات مادی و معنوی منـاسب برای افراد جـامعه به منظور شـناخت جایگـاه آنـان، افزایش علم و دانش انسانهـا، آمادگی برای تحول و پیشـرفت و پـذیرش اصول کلی توسـعه نظیر قـانون پـذیری، نظم و انضـباط ، بهبود روابط اجتماعی و انسانی، افزایش تواناییهای علمی و اخلاقی ومعنوی برای همه افراد جامعه.» سازمان جهانی یونسکو نیز توسعه فرهنگی را چنین تعریف نموده است؛ « توسعه و پیشرفت زندگی فرهنگی یک جامعه با هـدف تحقق ارزشـهای فرهنگی، به صورتی که با وضـعیت کلی توسـعه اقتصادی و اجتماعی هماهنگ شده باشد.»در مجموع، توسعه فرهنگی را می توان فرایند ارتقای شـئون گوناگون فرهنگ جامعه در راسـتای اهداف مطلوب دانست که زمینه ساز رشد و تعالی انسانها خواهد شد. در اینجا منظور از شـئون گوناگون فرهنگ، نگرشـها، ارزشـها، هنجارها، قوانین، آداب و رسوم می باشد.شاخص‌های توسـعه فرهنگی:۱- حقـوق فردی و اجتمـاعی: نخسـتین مجمـوعه شاخص‌هـای فرهنگی توسـعه انسـانی مربـوط به فهرست آزادی‌هـای فرهنگی شامـل حقوق گروهی نظیر حقوق زبانی اقلیت‌ها و حقوق فردی هماننـد آزادی بیان است. معمولاً برای معرفی این حقـوق از شاخص‌هـای کیفی اسـتفاده می‌شود. نمونه بـارز فهرست ترکیـبی این شاخص‌هـا، فهرست شاخص‌هـای آزادی سیاسـی مندرج در گزارش توسـعه انسانی سال ۱۹۹۱ است. در این گزارش آزادی به پنـج دسـته یکسان دسـته بندی شده است؛ ۱- تمامیت نفس یا امنیت شخصـی ۲- حکومت قانون ۳- مشارکت سیاسی ۴-آزادی بیان ۵- تساوی در برابر قانون.۲- امنیت شخصی، آزادی بیان: از این پنـج مقوله‌ای که برای تـدوین شاخص‌های آزادی سیاسـی پیشـنهاد شده است می‌توان سه مقوله امنیت شخصـی، آزادی بیان و تساوی در برابر قانون را در فهرست شاخص‌های آزادی فرهنگی قرار داد. امنیت شخصـی با اساسـی‌ترین و قطعی‌ترین آزادی انسان یعنی مصونیت از شـکنجه و بازداشت خودسرانه سروکار دارد. بی‌گمان هیـچ دولتی نمی‌تواند ادعا کند که به استناد ارزش‌های فرهنگی خود، حق دارد تا شهروندانش را شکنجه کند. آزادی بیان عبارت است از حق گروه‌ها به ابراز و بیان ارزش‌های فرهنگی‌شان؛ یعنی نبود سانسور در نوشـتار و یا دیگر شـیوه‌های ارتباطی.۳- تسـاوی در برابر قـانون: تساوی در برابر قانون، به معنای نبود تبعیض به جهت تعلق به یک گروه خاص نژادی، قومی، مذهبی، طبقاتی و جنسـی است. نبود تبعیض، یک حق بنیادی است که اجرای حقـوق دیگر را میسـر می‌سازد و بخصـوص برای آزادی گروه‌هـای قـومی یـا بـومی اهمیـت دارد.۴- حـق تعیین سـرنوشت: چهـارمین دسـته که وجود آن در تـدوین شاخص‌های آزادی فرهنگی ضـروری است، حق تعیین سـرنوشت خود است. در حالی که شـاخص آزادی فرهنگی نشـانه احترامی است که جـامعه برای آزادی‌های اساسـی انسان قائل است، شاخص خلاقیت می‌توانـد نشان دهـد که آیـا جـامعه به گونه‌ای فعال مردم را تشویق می‌کنـد تا به شـیوه‌ای خلاق و نوآورانه ابراز وجود کننـد و در جامعه مشارکت ورزنـد؟ خلاقیت با مشارکت اجتماعی انسان ارتباط تنگاتنگ دارد. خلاقیت را می‌شود بر حسب فرصت‌ها و امکاناتی که جامعه در اختیار شهروندان خود قرار می‌دهد، یعنی دسترسی به ابزار بیان یا برحسب نتایج خلاق مانند آثار هنری و نوآوری‌های دیگر ارزیابی

کرد. خلاقیت به طرق پیچیده‌ای ابراز می‌شود. نتایج کار خلاق ممکن است اجتماعی یا فردی باشد و نیز می‌تواند به شکل پدیده‌ای اجتماعی و یا انفرادی بروز کند. چنان که خلاقیت می‌تواند اشکال متنوع فعالیت‌های انسانی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی را نشان دهد. خلاقیت می‌تواند به اشکال مختلف افزون بر خلاقیت فکری بروز و ظهور کند و همه اشکال نوآوری را دربر گیرد.۵- شاخص‌های اقتصادی و رفاه اجتماعی: برخی، شاخص‌های رفاه را برای ارزیابی توسعه انسانی ملاک قرار می‌دهند که به نظر می‌رسد جنبه‌ای از توسعه انسانی و فرهنگی باشد. نادیده گرفتن و یا غلو در این بعد می‌تواند زیانبار باشد. در توسعه فرهنگی می‌بایست به همه ابعاد انسانی توجه شود و ساختن کاریکاتوری از شاخص‌ها نه تنها مفید نیست بلکه موجب می‌شود تا تصویر درستی از شاخص‌ها و مؤلفه‌های توسعه انسانی نداشته باشیم. از این روی ضروری است در بحث توسعه فرهنگی به همه ابعاد توسعه از جمله توسعه اقتصادی و رفاه اشاره شود. زیرا فرهنگ عبارت از دستاوردهای فکری و زیباشناسی یک ملت است. در واقع فرهنگ شامل هنرها، سایر نمودها و آفرینش‌های فکری جمعی انسان است که در قالب تمدن و رسوم و سنت‌ها در جامعه وجود دارد. از این رو نمی‌توان آن را از شاخص‌های اقتصادی چون رفاه بیرون دانست که بعد تمدنی ملت و فرهنگی را نشان می‌دهد. گزارش کمیسیون جهانی فرهنگ و توسعه با عنوان تنوع خلاق ما، فرهنگ را در مفهومی وسیع دستاوردهای فکری انسان، به کار می‌برد.توسعه فرهنگی ؛ تقدم یا تأخر؟مفهوم توسعه یکی از پیچیده ترین مفاهیم جامعه شناسی توسعه است. هنگامی که ما از جامعه ای به عنوان توسعه یافته یا توسعه نیافته یاد می کنیم منظور واقعی ما از این ویژگی چیست؟ آیا رشد اقتصادی جامعه ای را می توان به مفهوم توسعه آن جامعه پذیرفت؟ آیا مدرنیزه شدن جامعه ای به معنای توسعه است؟ پیش از اینکه وارد این مبحث شویم باید با مفهوم توسعه آشنا شویم؛ مایکل تودار در کتاب توسعه اقتصادی در جهان سوم می نویسد: توسعه را باید جریانی چند بعدی دانست که مستلزم تغییرات اساسی در ساخت اجتماعی، طرز تلقی عامه مردم و نهاد های ملی و نیز تسریع رشد اقتصادی، کاهش نابرابری و ریشه کن کردن فقر مطلق است. فرانسوا پرو، دانشمند معروف فرانسوی در تعریف توسعه می نویسد: توسعه اقتصادی ناشی از تغییرات روحی و اجتماعی قوم یا ملیتی است که در نتیجه این تغییرات روحی و اجتماعی، قدرت تولید سیستم اقتصادی در یک جبهه وسیع پیوسته و مداوم افزایش می یابد. میردال نیز توسعه را عبارت از حرکت یک سیستم، یک دست اجتماعی به سمت جلو می داند. به عبارت دیگر دراین مقوله نه تنها روش تولید، توزیع محصولات و حجم تولیدات مد نظر است بلکه تغییرات در سطح زندگی، نهادهای اجتماعی، وجه نظرها و سیاست ها نیز مورد توجه می باشد. به هر حال نکته قابل تأمل در امر توسعه این است که مطالعات نشان می دهد رسیدن به توسعه، در گرو انجام تغییرات بنیادی در طرز تلقی ها، باورها و پندارهای فرهنگی جامعه است.گر چه شاید عامل اولیه و پیش برنده عامل سیاسی است و قبل از هر چیز باید تغییر و تحول لازم در ساختار سیاسی جامعه صورت گیرد تا برنامه ها از تداوم و تضمین اجرایی برخوردار شوند ولی معمولاً حرکات فرهنگی و اجتماعی، حکومت ها را به پذیرش توسعه وامی دارد.عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه اقتصادی:فهم از دین: حد اقل دو نوع مذهب وجود دارد؛ یک نوع اساس تصورات مردم است و نوع دیگر بر اساس تصور مردم، مشتمل از مجموعه ای از باور های فرهنگی است که از طریق مردم به عنوان مذهب وارد این مجموعه شده است. مسلماً فرهنگ متصوف با فهم صوفیانه از دین با توسعه به معنای رایج آن سر آشتی ندارد. تحقیر عقل، ذمّ دنیا، پرهیز از برنامه ریزی، تکیه بر تقدیر، قناعت کردن بر اندک، زهد ورزیدن در معیشت، تلخ کام بودن از زیستن در دنیا و شاکر بودن بر رزق مقسوم و عبث دانستن تلاش برای افزودن رزق که همه از تعلیمات شایع صوفیانه است، مطلقاً با توسعه جویی امروزی هماهنگی ندارد. در یک کلام، فهمی از دین که زندگی را جدی نگیرد، مانع توسعه است.اعتقاد به توسعه: یکی دیگر از عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه اقتصادی، اعتقاد مردم به توسعه است. به این معنا که مردم باید باور داشته باشند که باید توسعه پیدا کنند و این یک انتخاب است. این امر با عقیده جبر و اینکه انسان را در برخورد با پدیده ها، عاری از اراده و اختیار بدانیم، در تناقض است. لذا اگر جامعه ای معتقد باشد که تلاش افراد آن تأثیری در سرنوشت آنها نخواهد داشت، این جامعه در راه

توسعه گام برنخواهد داشت و نمی تواند به اهداف توسعه دست یابد.برابری انسان ها: یکی دیگر از عناصر فرهنگی مساعد برای توسعه اقتصادی، باور و اعتقاد به برابری انسان ها و رعایت حقوق دیگران است. اگر به واقع و در عمق باور فرهنگی به برابری انسان ها معتقد شویم، خود به خود بر این باور خواهیم بود که سایر مردم هم دارای همان حقوقی هستند که برای خودمان قائلیم و اجازه خواهیم داد دیگران هم با اطمینان به رعایت حقوقشان از تأمین و امنیت برخوردار باشند و حریم آزادی را نگه دارند و اگر این تحول صورت بگیرد احساس وابستگی اجتماعی تقویت می شود، نظم پذیری جمعی افزایش می یابد، خشونت در برخورد های اجتماعی و سیاسی محدود می شود، اتکا به حل و فصل امور به عقل و عقلانیت بیشتر می شود و همه اینها به توسعه کمک خواهد کرد. برای دستیابی به توسعه، محتاج تغییراتی در عادات و نگرش های فرهنگی هستیم که باید کاملاً حساب شده و به گونه ای باشد که ما را دچار تضاد و تعارض نکند. چرا که توسعه، تحولی است وسیع و همه جانبه و این تحول در چارچوب تغییرات روزمره در داخل جامعه اتفاق می افتد. برای توسعه از یک طرف خواهان هویت مستقل فرهنگی هستیم که ثبات بیاورد و از طرفی تغییر و تحول در فرهنگ را می خواهیم. به نظر می رسد این مشکل باید این گونه حل شود؛ قالب فرهنگی ثبات را تأمین کند و با تغییر در چندویژگی در مجموعه باور ها خودش نیز متحول گردد. با این روش می توانیم مجموعه فرهنگی را به عنوان هویت مستقل حفظ کنیم.توسعه ای که نتواند حیات فرهنگی را تشخیص داده و از آن بهره مند شود یا از روال های زندگی، نظام های ارزشی، سنتها و باورها و دانش و مهارت ها صرف نظر کند، موفق نخواهد بود. تحولات اقتصادی در نتیجه بروز رفتارهای خاص به وجود می آیند و اکثر آنها متأثر از محیط خودساخته انسان یعنی فرهنگ هستند. لذا برای ایجاد تحولات خاص اقتصادی باید ابتدا فرهنگ ویژه ای به وجود آید. به وجود آمدن آن چیزی جز تحول فرهنگی نیست لذا تحولات فرهنگی، مقدم بر سایر تحولات و از جمله تحولات اقتصادی است.موانع توسعه فرهنگی در ایران:توسعه عبارت است از فرایند بسیار پیچیده‌ای که طی آن جامعه از یک دوران تاریخی به دوران جدیدی منتقل می‌شود این فرایند در هر مرحله از جریان انتقالی خویش ابعاد مختلف زندگی را متحول می‌سازد. این مجموعه ارتباطات متقابل و چندسویه در نهایت جامعه‌ای نو به وجود می‌آورد که در آن تمامی‌ابعاد زندگی بشری و به صورت بنیادین نسبت به وضعیت گذشته خویش متحول می‌شود. فرهنگ، مجموعه افکار و اعمال، بایدها و نبایدها، هنجارها، ارزش‌ها و نظام اعتقادات یک جامعه مشتمل بر سنت‌ها، آداب و رسوم، مذاهب، ایدئولوژی، تشریفات مذهبی و زبان است که در جامعه انسانی مشترک هستند. مفهوم توسعه فرهنگی عبارت است از دگرگونی که از طریق تراکم برگشت ناپذیر عناصر فرهنگی در یک جامعه معین صورت می‌پذیرد و بر اثر آن، جامعه کنترل همواره مؤثرتر را بر محیط طبیعی و اجتماعی اعمال می‌کند. در این تراکم برگشت‌ناپذیر، معارف، فنون، دانش و تکنیک به عناصری که از پیش وجود داشته و از آن مشتق گشته است، افزوده می‌شود.هنگامی‌که یک یا برخی از عنصرهای فرهنگی جامعه دگرگون می‌شود، به ناگزیر تناسبی که بین آن عنصر و عنصرهای دیگر برقرار است، از میان می‌رود. در نتیجه تأخر فرهنگی پدید می‌آید. تأخر فرهنگی بر عقب ماندن یک عنصر فرهنگی از عنصر فرهنگی دیگر اطلاق می‌شود. کشورهای توسعه نیافته در موقعیتی پا به عرصه اقتصاد، فرهنگ و سیاست در نظام بین‌الملل گذاشتند که غرب چندین قرن قبل به این نظام شکل داده بود. در دوره استعمار و استثمار، پول پرستی و مصرف‌گرایی و علاقه به رفاه در کشورهای توسعه نیافته رسوخ کرد. غرب در دوره استعمار، روح سرمایه‌داری را به این کشورها منتقل کرد اما ناسیونالیسم، فرهنگ و ساختار لازم برای فعالیت متعادل اقتصادی و توسعه صنعتی را عرضه ننمود. بسیاری از تحلیلگران علل مهم گستردگی و کیفیت رشد و توسعه این کشورها را در بافت فرهنگی آنان جستجو کرده و معتقدند که اصول فرهنگی این کشورها نیازهای لازم فرهنگی توسعه اقتصادی را میسر نساخته است. هم اکنون جوامع خاور دور با سرعت شگفت‌انگیزی به بهره‌برداری از منابع اقتصادی خود می‌پردازند. نتیجه آنکه کشورهای توسعه نیافته از قبیل ایران با بافت‌های متنوع داخلی روبه‌رو هستند. برنامه‌ریزی‌های توسعه در این قبیل کشورها باید مبتنی بر شناخت عمیق از سیر تحولات بین‌المللی و روندهای بنیادی در گذشته و آینده باشد که در آن جایگاه

حقیقی کشورهای توسعه نیافته و کشور مورد نظر با دقت بررسی می‌شود. * روزنامه رسالت

تهاجم فرهنگی

محمد مهدی صادقی– ها شم زهرایی

مقـدمه: متفکران عصـر جدیـد در تئوریهـای خود ، ارکـان تفکر نوبنیاد امروز رابه گونه ای پی ریزی کرده انـد که در آن بر خلاف گذشـته ، انسان به طور کلی بریده از فطرت الهی خویش تعریف می شود . این تفکر ، پیش از آن که مبتنی بر اصول عقلانی باشـد ، ناشـی از خشم و نفرت و روح انتقـام جویی توده هـا ، در برابر زورگوییهـا و سـتمگریهای جاهلانه ارباب کلیسا ، در قرون وسـطی بوده است . انحطاط اخلاقی غرب ، نتیجه ترویـج مکتبهای منحرف فکری اومانیسم ـ انسان مداری و لیبرالیسم آزادی بی حد ومرز و به دنبال آن نیهلیسم ـ پوچ گرایی بود که پس از نهضت رنسانس در راستای مـذهب ستیزی پایه گـذاری شدنـد . بـدین سان بشـر غربی امروز ، بااصالت دادن به تکنیک و اقتصاد ، در چنگال ماشـینیزم و زنـدگی ماشـینی گرفتار شـده و سـیطره تکنولوژی خود او را نیز به یک ماشین تبـدیل کرده است به طور ی که دیگر زندگی اش فاقد هر گونه معنا و فضـیلت وهدف می باشد و به همین جهت به « پـوچی » روی آورده است . جهـانخواران سـلطه گر در سرتاسـر قرن اخیر ، بـا همه امکانـات تلاـش کرده انـد که جهان بینی اومانیسم را در همه جهان وبه ویژه در کشورهای جهان سوم و بالاخص در ممالک اسـلامی توسـعه دهنـد و هدف آنها سرسپردگی مطلق ووابسـتگی همه جـانبه سیاسـی ،فرهنگی و اقتصـادی غـارت فرهنگ و منابع این کشورها بوده است .آنچه امروز جهانخواران را بیش از هر چیز دیگری به وحشت انداختهاست ، قدرت اسـلام وحضور فعالی آن در عرصه های مختلف سیاسـی ، اقتصادی و فرهنگی است . بنابراین طبیعی است که اسـتکبار جهانی ، در قله اهداف خویش جهان اسـلام را که به عنوان آخرین دین الهی ، همواره در برابر تجاوزات بی شـرمانه غرب ایستاده است ، به طور جدی آماج حملات شدید فرهنگی خود قرار دهد و باترویـج فرهنـگ آلوده خویش از راه اشـاعه تفکر مبتـذل مـادی و نشـان دادن مظـاهر فریبنـده دنیای صـنعتی در فرهنگ اصـیل اسلامی رخنه کرده ، ارزشها و باورهای دینی را سست نماید وسپس از دو دستاورد تمدن جدید غرب که یکی تکنولوژی و دیگری آلودگی اخلاـقی و لجنزار فرهنگی است ، همواره سـراب اولی و رنگ و لعاب آن به وی نشان دهـد و هنگامی که خوب به آن نزدیـک شود اورا ماننـد خود در دومی که منجلاـب فساد است غرق سازد !انگیزه این تهاجم ، نخست ایجاد جو خود باختگی و روح بی تفاوتی در جامعه ، نسبت به ارزشهای اصلی خود ی و تخریب هویت مذهبی و ملی ان جامعه می باشد ، سپس ایجاد جامعه ای تـازه کـه تفکرات و باورهـای جهـان غرب راپبـذیرد وعقایـد وارزشــهای دینی و فکری خـود را دور بریزد و از نظر فرهنگ مصـرف ، در الگوی مصـرفی غرب غرق شود . در این صورت است که بـا نـابودی فرهنگ یک کشور ، زمینه برای رشـد سـطره سیاسـی و اقتصـادی و گسترش سـلطه همه جانبه اسـتکبار جهانی هموارخواهـد شـد . میهن اسـلامی ما ، که به لحاظ استراتژیک و حساسیت منطقهای و دارا بودن فرهنگ عمیق علمی و اسلامی ومنابع سرشار اقتصادی ، همواره موردطمع و تجاوز دشمنان جنایتکار بوده است ، پس از پیروزی انقلاب اسـلامی که اساس یک انقلاب فرهنگی وارزشـی است وتحرک واقتدار خود را با بهره گیری از غنـای فرهنگی اسـلام در مقـابله ومعـارضه بـا نظامهـای کفر حاکم بر جهان قلمـداد شـده است ، اسـتکبار جهانی را متوجه شـرایط جدیـدی نمـود که برای متوقف کردن قـدرت اسـلام ورشـد فزاینـده آن در جهـان به سـرمایه گـذاریهای وسـیع تری در زمینه هـای فرهنگی و هنری بپردازد . سـخن امام راحل قدس سـره درباره مبارزه با تهاجم فرهنگی « ای مسـلمانان جهان که به حقیقت اسـلام ایمان داریـد ،بپاخیزیـد و در زیر پرچم توحید ودر سایه تعلیمات سالم متجمع شوید و دست خیانت ابرقدرتهارا ، از ممالک خود و خزائن سـرشار آن ، کوتاه کنیـد و مجد اسـلامی را اعاده کنید و دست از اختلافات وهواهای نفسانی بردارید ، که شـمادارای همه چیز هستیـد . بر فرهنگ اسـلام تکیه زنیـد و باغرب و غرب زدگی مبارزه نماییـد و روی پای خودتان بایستید و بر روشـنفکران

غربزده و شرق زده بتازید و هویت خویش را در یابید و بدانید که روشنفکران اجیر شده بلایی بر سر ملت و مملکتشان آورده اند که تا متحد نشوید ودقیقا به اسلام راستین ، تکیه ننمایید ، بر شما آن خواهد گذشت که تا کنون گذشته است . امروز زمانی است ، که ملتها باید چراغ راه روشنفکرانشان شوند و آنان را از خود باختگی و زیونی در مقابل شرق و غرب ، نجات دهند که امروز ، روز حرکت ملتهاست . هویت شرق نشینان و گستره تهاجم فرهنگی آنچه در این تهاجم مورد توجه و تاکید اندیشمندان مسلمان و مسوولان دلسوز جامعه قرار گرفته ، اساسی ترین عنصر فرهنگ ما ، همانا معار ف وارزشهای دینی می باشد که به شدت ، هدف هجوم دشمنان ما واقع شده است . استعمار فرهنگی برای قطع ریشه های اعتقادی ، در کشورهای اسلامی مبارزه می کند که این مبارزه مقدمه ای برای از میان بردن تفکر و بینش توحیدی در تمامی جهان است . اگر چه مساله تهاجم در کشورما از مدتها قبل مطرح بوده است اما مپس از پیروزی انقلاب اسلامی و نفوذ فرهنگ پویای اسلام در عرصه های بین المللی نمودی تازه یافته است و استکبار جهانی با سرمایه گذاری های وسیع تلاش می کند تا حرکت انقلاب و نفوذ فرهنگ اسلامی را متوقف سازد ونه تنها راه صدور آن را به کشورهای دیگر سد کند ، بلکه تا انجا که می تواند . فرهنگ ماتریالیستی و مبتذل خود را به صورتی گسترده تر ، به کشورهای اسلامی و شرقی ،خصوصا به کشور ما وارد کند و این همان « تهاجم فرهنگی » است که امروزه درباره آن سخن می گوییم . مفهوم واژه «فرهنگ» از مفاهیم بسیار پیچیده است و به رغم تعاریف بی شماری که درباره آن بیان شده ، تا کنون تعریف روشن و جامعی از آن ارائه نشده است . با این همه منظور ما از آن در بحث « تهاجم فرهنگی » عبارت از مجموعه ای از مایه های فکری و ارزش است که در رفتار اختیاری و اجتماعی انسان اثر می گذارد . کلمه تهاجم به معنی هجوم یک طرفه آمده است . به وضوح مشاهده می کنیم که فرهنگ مهاجم یک فرهنگ سلطه جو است که با اهداف خاصی در جهت بسط سیطره خود برنامه ریزی وتلاش می کند وهمانگونه که سردمداران و اندیشه گران کنونی اظهار کرده اند قصد دارد که جهان را به «دهکده واحد جهانی » بر اساس مبانی و ارشهای اومانیستی مبدل سازد . بنابرانی ، معنی تهاجم با غافلگیری و تحمیل توام است وعلت آنکه این کلمه در عرف ما ارزش منفی دارد ، این است که دشمن می خواهد باورها وارشهای معتبر و متعالی را از جامعه ما برباید وبه جای آن، باورهای نادرست وارشهای منفی رابر ما تحمیل کند . تلاش غرب در گسترش شبکه های ارتباطی وخبری ،به منطور آن است که سلیقه ها و معیارها و الگوهای رفتاری و اخلاقی خود رادر قالب فیلمها ، شوهای تلویزیونی و دیگر برنامه های سر گرم کننده مبتذل ، در سراسر کره زمین و به تمام بشریت تحمیل کند واین نیست مگر آنکه در زیر آن اهداف شیطانی سودجویانه نهفته است . در حالی که ترویج فرهنگ سلام دور از هر گونه دسیسه و با پشتوانه ای که از حقیقت دارد ، با اهداف الهی انجام می شود . بنابراین ترویج هر فرهنگی یک امر ناپسند تلقی نمی شود و علت اساسی مخالفت مابا فرهنگ مهاجم غرب ، آثار ضد الهی وضد معنوی آن است که ب عنوان یک بار منفی ، در آن به وجود آمده است . فلسفه غرب ونقش تخریبی آن در فرهنگ جوامع اسلامی ما فرهنگ و فلسفه غربی رامحکوم می کنیم اما نه به این دلیل که شرقی هستیم و باید هویت شرقی خودرا حفظ کنیم و با غرب مخالفت داشته باشم و نه به این دلیل که آنچه از مغرب زمین می رسد آلوده و نادرست است ، بلکه به این دلیل که فرهنگ انسانهای غربی که ما با آنها مبارزه می کنیم به مادیت گرایش دارد حتی در آنجا که نام مذهب مطرح است . بهترین تجلیات فکر غربی همین مساله تفکیک دین از سیاست و قانونگذاری است .غربیان دین را از صحنه قانونگذاری در زمینه های اجتماعی بر کنار می دانند و معتقدند که قانون گذاری حق مردم است نه خدا ، اجرای آن را هم به دست مردم و بر طبق دلخواه آنان حق نمایندگان آنها میدانندنه خدا . در سایر مسائل هم چنین تفکری وجوددارد ؛ مثلا لزومی ندارد که اخلاق مذهبی باشد .آنها سعی کرده ند که حتی اخلاق را از دین جدا کنند و بگویند که مفاهیم اخلاقی از مفاهمی دینی حساب جداگانه ای دارد .اگر کسانی یک سلسله مفاهیم اخلاقی را پذیرفته اند وبر آن اعتبار وارزش قایل هستند این اعتقاد آنها ربطی به دین ندارد ؛ چون ممکن است شخص بی دینی هم باشد که کاملا به

اصول اخلاقی پای بند باشد و آنها را رعایت کند. پس منظور از فلسفه غرب فلسفه ای نیست که منسوب به یک منطقه جغرافیایی خاص باشد ، بلکه آنچه مخالف بااصول و مبانی فکر اسلامی است به مادیگری گرایش دارد گر چه تحت پوشش اسم دین یا تفکیک دین از سیاست واستقلال زندگی انسان از احکام و قوانین الهی باشد فرهنگ غربی قلمداد می شود . ما چنین فرهنگ و تفکری را محکوم می کنیم . روح برتری طلبی غرب هنگامی که نظریات برخی از متفکران غربی را بررسی می کردیم ، سخن (نیچه) را نقل نمودیم ، او عقیده داشت که اساسا ً آدمی برای غلبه بر ضعیفان آفریده شده وخوی سلطه جوی در طبیعت او وجود دارد . تردیدی وجود ندارد که همواره افرادی در جهان بوده و هستند که به خاطر داشتن خوی برتری طلبی و کبر فروشی به دیگران هیچ حقی قایل نیستند و حتی باتوسل به هر دروغ و نیرنگ ، ارزشهای اسلامی را زیر پا می گذارند . آنها چه بسا برای پیشبرد اهداف خود ، در زیر لوای حقوق بشر ،به دروغ ، شعار آزادی ، دموکراسی و صلح طلبی را فریاد کنند . گونه های مختلف تهاجم یا زمینه های تسلط کفار بر مسلمین به طور کلی می توان زمینه های تسلط کافران رابه مسلمین ، در موارد چهارگانه زیر خلاصه کرد سلطه نظامی ، سیاسی ، اقتصادی و فرهنگی سلطه نظامی یکی از عادی ترین ومتعارف ترین راههایی که از دیر باز برای غلبه بر دیگران مورد استفاده قرار می گرفته حملات نظامی است و اسلام از همان ابتدای پیدایش در جنگهایی که بر مسلمانان تحمیل می شد ، با آن روبرو بوده است . سلطه سیاسی یکی از ان شیوه ها ، تسلط سیاسی است ، در این روش ، دشمن به جای لشکر کشی و جنگ وخونریزی تلاش می کند که با انجام توطئه هایی ، صحنه سیاسی رادر یک کشور به نفع خود تغییر دهد ، و برای این کار عناصری را از میان افراد خودشان بر می گزیند و با استفاده از نقاط ضعف آنان در وجودشان ایجاد شیفتگی و وابستگی می کند واگر بتواند آنها را با دادن وعده های ریاست وحمایت رسمامزدورخود می سازد و همه شوون آن کشور تسلط پیدا میکند . این عناصر ، ممکن است افرادی رادر سطح رئیس یک دولت تا سطوح پایین تر شامل گردد . سلطه اقتصادی قسمت سوم از تسلط کافران بر مسلمین ، سلطه اقتصادی است در این شیوه دشمن کوشش می کند که اقتصاد مسلمانها را تحت کنترل خود در آورد تا از فعالیتهای اقتصادی منابع زیر زمینی و معادن آنها به نفع خویش بهره برداری کند . برای این کار الگوی مصرف رامتناسب با منافع خود تغییر میدهد و به وسیله تبلیغات و برنامه ریزی ، روح مصرف گرای را در جامعه مسلمانان تقویت می نماید . تهاجم فرهنگی در میان شیوه های استعماری و سلطه گری ، انچه از همه خطرناکترو در عین حال مخفی تر می باشد سلطه فرهنگی است .خطریکه در این زمینه جبهه اسلامی ما را تهدید می کند ، به خاطر گستردگی جبهه تهاجم پیچیدگی آن و صدماتی است که از نظر معنوی به روح او وارد می کند و افکار وعقاید و ارزشها را در درون وی به نابودی می کشد وحیات معنوی اش را مختل می سازد : امروز دشمنان اسلام و بشریت برای انجام مقصود خویش ، بااستفاده از همه ابزارها و شیوه ها و با به کارگیری تکنولوژیها و جدید ترین روشهای علمی ، به جبهه ای به وسعت قلبهای معتقد و سالم و دین باور در سراسر جهان اسلام مورد هجوم نا جوانمردانه خویش قرار داده اند . دیگر مساله آمدن بیگانه به داخل یک خاک مطرح نیست بلکه ،سخن از بیگانه شدن از خویش و از درون پوسیدن است . رهبر فقید مسلمین جهان حضرت امام خمینی فرمود : ما از حصر اقتصادی نمی ترسیم . ما از دخالت نظامی نمی ترسیم ، آن چیزی که ما را می ترساند وابستگی فرهنگی است . استقلال و موجودیت هر جامعه از استقلال فرهنگ آن نشات می گیرد و ساده اندیشی است که گمان شود با وابستگی فرهنگی استقلال در ابعاد دیگر یا یکی از آنها امکان پذیر است ... بی جهت و من باب اتفاق نیست که هدف اصلی استعمارگران که در راس تمام اهداف آنان است ، هجوم به فرهنگ جوامع زیر سلطه است . اهمیت تلاش و مبارزه فرهنگی در زمان حاضراکنون که استکبار جهانی از انقلاب اسلامی ما سیلی خورده و به نقش عظیم مسلمین در معادلات جهانی پی برده است ، ما شاهد ایجاد اختلال در جوامع اسلامی ، رذالت کافران در ضدیت بااسلام ونسل کشی مسلمانان در سرزمینهایی چون خلیج فارس فلسطین لبنان والجزایر بوده و هستیم . بنابر این شکی نیست که همه ما باید از برادران مسلمان خود در این کشورها و

سایر نقاط مسلمان نشین جهان که در حال مبارزه و جنگ بادشمنان اسلامند ، پشتیبانی کنیم . ونیز تردیدی وجود ندارد که برای حفظ عزت و سیادت مسلمانان که یک واجب شرعی است ، وظیفه داریم در روابط بین المللی ، از مواضع سیاسی کشورهای مسلمان حمایت کنیم . همچنان که لازم است تا حد امکان همبستگی خود را با ملتهای اسلامی تحکیم بخشیده ، و در زمینه های مسائل اقتصادی با آنها همکاری نمائیم . ولی آنچه از اهمیت بیشتری برخوردار است و متاسفانه تا کنون در بسیاری از موارد ، با غفلت همراه بوده است . مبارزه فرهنگی است . زیرا همانطوری که در بحثهای گذشته اشاره شد ، تهاجم فرهنگی بر خلاف شیوه های تهاجم نظامی واقتصادی یک جریان کاملا ملموس نیست که بتوان در باره آن واکنش دفعی نشان داد بلکه دارای طبیعت پیچیده ای است که از تلاشها و تجربه های فراوان دشمنان اسلام طی مدتهای طولانی سود جسته و با آنها عجین شده است . به همین جهت این شیوه خطرناک ترین نوع هجوم است که اگر باموفقیت همراه باشد ، دشمن به همه اهداف خود رسیده است ودیگر نیازی به مبارزه نظامی هم نخواهد داشت. و باید اعتراف کرد که با تاسف فراوان تلاش دشمنان اسلام در این زمینه تا اندازه ای موفق نیز بوده است و امروز دیگر هجوم فرهنگی به شکلی نیست که بتوان درها را به روی آن بست ، زیرا تکنولوژی جدید درها را شکسته و فرهنگ مهاجم چون مهمان ناخوانده ای به اندرونی سر کشیده است . در طلیعه پیروزی انقلاب اسلامی ، امام راحل ـ رضوان الله علیه فرمود : «راس همه اصلاحات ، اصلاح فرهنگ و نجات جوانهای ما از این وابستگی به غرب است ...ما الان درهمه چیز یک نوع وابستگی داریم که بالاتر از همه وابستگی افکار است . این وابستگی سرمنشا همه وابستگی هاست که مادارایم . اگر ما وابستگی فرهنگ داشته باشیم ، دنبالش وابستگی اقتصادی هم هست ، وابستگی اجتماعی و سیاسی هم هست ، همه اینها هست . هم اکنون ، دشمنان اسلام با اعزام تعداد بسیار از مبلغین مسیحی به سراسر جهان و به خصوص مبلغینی که در کشورهای افریقایی مستقر نموده اند فعالیتهای شدید را علیه اسلام انجام می دهند . تخصیص ارقام نجومی بودجه هایی که پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران و به ویژه در سالهای اخیر ،از یک سو توسط استعمارگران غربی برای مبارزه با اسلام و از سوی دیگر به وسیله دست نشاندگان آنها در کشورهای اسلامی مانند عربستان تحت عنوان وهابیت ، برای مبارزه با تشیع هزینه می شود ، و ارقام بالای مبلغینی که از هر یک از این دو جبهه ، با اسلام واقعی و باورهای دینی مردم جهان مبارزه می کنند ، رسالت اسلامی وانسانی ما را بسیار سنگین می کند . از جمله فعالیت هایی که می توان انجام داد ، ایجاد ارتباط مداوم با مراکز اسلامی ، در دیگر کشورهای مسلمان است . از این طریق ضمن مبادله اطلاعات لازم در مورد میزان جمعیت مسلمان و شیعه ، نوع فعالیتها و تلاشهای مذهبی وارزیابی نیازهای فرهنگی و تبلیغی هر کشور ، می توان برخی از احتیاجات دینی ونیازهای تبلیغی آنان را از قبیل کتابها و مجلات مذهبی تامین کرد . به هر حال باید دانست که پویایی و جاودانگی هر چه بیشتر انقلاب اسلامی نیز در پرتو تلاش خستگی ناپذیر ما در تمامی صحنه های علمی ، هنری ، فرهنگی و پاسخگویی مناسب به نیازهای همه جانبه مسلمانان در داخل و خارج کشور میسر است .اینها مسائلی است که در بعد تبلیغات خارجی مطرح است . اما در داخل کشور نیز موفقیتهای دشمن روبه افزایش می باشد و فرهنگ اسلامی در حال تضعیف است متاسفانه در اثر تلاشهای ضد دینی و ترویج فرهنگ بیگانه ، رسوبات این فرهنگ ، بر رفتار عده ای ازجوانان هموطن ما اثر گذاشته والتزام به رعایت احکام شرعی را نسبت به اوایل پیروزی انقلاب ، کمرنگ تر ساخته وحتی در مواردی ، ارزشها را در سطح جامعه به شدت دگرگون کرده است . آیا فروش و استعمال مواد مخدر، تولید و مصرف مشروبات الکلی ، پخش فیلمهای ویدئویی فوق ابتذال ودیگر مسائل مفسده انگیز در کشور جمهوری اسلامی ایران، این « ام القرای اسلام » هنوز زنگ خطر رابرای بیداری برخی از دست اندر کاران مسائل فرهنگی به صدا در نیاورده است ؟ آیا هشدار های مکرر و تعبیرات مختلف رهبر معظم جمهوری اسلامی در این باره ، کافی نیست ؟ مسلم است که در میان دودیدگاه موجود که یکی تبادل فرهنگی و دیگری آنچه به تعبیر ایشان « شبیخون فرهنگی » نامیده شده است ، به اندازه ای فاصله وجود دارد که یک دایره مثلثاتی راطی می کند ولی اهمیت موضوع از همه اینها فراتراست

. شیوه صحیح مبارزه با فرهنگ بیگانه در مبارزه با فرهنگ بیگانه ، همیشه عنصربیگانه از کشورهای غربی یا شرقی وارد نمی شود ؛ چه بسا ، عناصر بیگانه از اسلام در داخل کشور و جامعه خودی وجود داشته باشد و میراث وآداب و رسوم نسلهای قبلا از اسلام به عنوان اسلام وارد فرهنگ کشور شده باشد وهیچ ارتباطی با اسلام نداشته باشد . ابتدا باید فرهنگ اسلامی را بشناسیم و بفهمیم که فرهنگ واقعی چیست و آنچه راغیر اسلامی یا ضد اسلامی است ، از آن جدا کنیم تا بدانیم که با چه مبارزه کنیم وناخواسته به عناصر اصلی فرهنگ اسلام ضربه نزنیم .گاهی ممکن است شیوه و ابزار مبارزه با فرهنگ بیگانه نادرست باشد واز این ابزار و نتیجه مطلوب نرسیم و در عمل ، به دشمن کمک کنیم . بازسازی فرهنگی در شرایط کنونی جامعه ما بیش از حد نیازمند فعالیتهای فرهنگی است . علیرغم منافع غنی فرهنگی ، بزرگترین کمبود انقلاب ما کمبود فرهنگی است . متاسفانه عوامل گوناگونی چه پیش از انقلاب و چه پس از آن موجب شده اند که حرکت فرهنگی لازم در جامعه ما به وجود نیاید شاید بهترین عامل آن پس از انقلاب وقوع جنگ تحمیل بود که ضروتا تمام توان و نیروی فعال جامعه ما را به سوی خود متوجه ساخت ، ولی اکنون که دوران جنگ سپری شده و بسیاری از فتنه های داخلی که در ابتدای پیروزی انقلاب چنگ ودندان نشان می دادند نابود گردیده است . موقع آن رسیده که به چیزی بپردازیم که از روی اول پیروزی باید بدان می پرداختیم و آن مسئله بازسازی فرهنگی است . عرصه فرهنگ و سلاح فرهنگی عرصه فرهنگ عرصه فکر و اندیشهاست ، عرصه اعتقاد و گرایش است ، عرصه جلوه گری انواع مکاتب حق وباطل است ،بنابراین بازسازی فرهنگی نیز به معنای مبارزه با اندیشه های باطل ، برداشت های نادرست ، گرایش های شیطانی ، روش های غلط ومکاتب انحرافی و جایگزینی حق و صواب است . پیدا است که چنین مبارزه ای ، با زور سلاحهای سرد و گرم و بکارگیری تکنولوژی پیشرفته و بسیج نیروهای فیزیکی میسر نیست . اگر مردم دنیا دست به دست هم دهند و مدرن ترین تکنولوژی را بکار گیرند تا یک فکر غلط را از ذهن یک فرد بزدایند نخواهند توانست ، این مبارزه سلاح دیگری نیاز دارد . در این عرصه تنها سلاح موثر علم است ، فقط با منطق صحیح است که می توان غلط را نابود ساخت ، نه بازور و یاشعار البته شعار و زور نیز هر یک در جای خود موثر است وباید از آن استفاده نمود اما میدان اندیشه و فرهنگ ، میدان منطق و علم است ، عقل باید تجلی کند ، فکر باید بکار افتد ، حقایق باید روشن شود تا دشمن فرهنگی مغلوب گردد . پس باید با سلاح منطق و استدلال ، با سلاح تفکر و تحقیق با سلام دانش و علم مجهز شویم تابتوانیم در دنیای اندیشه های متضاد و مکاتب متقابل ، حق رااز باطل سره را از ناسره جدا نموده هر یک را به جای خود نشانیم . این وظیفه ماست ، این نبرد اگر چه مثل نبرد نظامی درگیری مشهود و محسوسی ندارد ، انسان تماشاگر صحنه ای که هزاران کشته و زخمی در آن باشد نیست ، ولی اهمیت ان به مراتب بیش زا نبردهای نظامی است واثارمطلوب یا نامطلوب آن در دازا مدت گسترده تر عمیق تر از آثار نبردهای نظامی است . باید اعتراف کرد که این حقیقت در گذشته آنچنان که می بایست شناخت نشده و هم اکنون نیز آن گونه که در خور و شایسته آن است مورد توجه نیست .مقوله فرهنگ و تهاجم فرهنگی مقوطه فرهنگ مقوله وسیعی است که در اطراف آن بسیار بحث شده است . کسانی که بامفاهیم جامعه شناسی اشنایی دارند می دانند که برای این واژه بیش از پانصد تعریف ذکر شده است که پرداختن به همه آنها در این بحث کوتاه و مختصر میسر نیست . اما به صورت اجمالی ، می توان فرهنگ را این گونه تعریف کرد . « فرهنگ عبارت است از مجموعه مایه هایی که رفتار او را ازرفتار حیوانات مشخص و ممتاز می سازد » . به طور کلی سه بخش اساسی می توان برای فرهنگ در نظر گرفته اول ، شناختها و باورها دوم ، ارزشها و گرایشهاسوم ، رفتار ها و کردارها .منظور از هجوم فرهنگی آن است که جامعه ای تلاش کند که فرهنگ خودش رابر جامعه دیگری که طبعا دارای فرهنگی خاص می باشد تحمیل کند یا دست کم ، نوعی دگرگونی در فرهنگ آن جامعه بوجود آورد . این کار هجوم فرهنگی تلقی می شود . اکنون سوالی که مطرح می شود این است که ایا هجوم فرهنگی همیشه نا مطلوب ومذموم است یاممکن است گاهی اوقات پسندیده و ممدوح باشد ؟ این مطلب به جنبه ارزشی بحث مربوط می شود که باید

آنرا به تفصیل مورد بررسی قرار داد اما اجمالاً می توان گفت که هجوم فرهنگی همیشه مذموم و نکوهیده نیست .اگر جامعه ای دارای فرهنگ منحط ارزشهای کاذب ، باورهای غلط وشناختهای نادرس باشد ، جامعه دیگری به انگیزه الهی و به قصد اصلاح سعی کند که باورهای غلط رااز آن بزداید و ارزشهای غلط را به ارزشهای صحیح تبدیل نماید این کار ناپسند و نکوهیده نیست ، ولی معمولاـ از هجوم فرهنگی تاثیر نابجا وناحق اراده می شود که کسانی نسبت به جامعه دیگر انجام می دهد و می خواهند دگرگونی ها ی نامطلوبی در آن جامعه بوجود آوردند که دست کم از دید کسانی که از آن به هجوم تعبیر می کند این دگرگونیها نامطلوب است .پس بطور کلی منظور از هجوم فرهنگی تلاش افراد یا جوامعی است که به قصد عوض کردن یا دگرگونی ساختن فرهنگی جامعه دیگری انجام می شود . منظور از هجوم فرهنگی در جامعه ما (که امروز در معرض هجوم فرهنگی دشمان واقع شده و هر کدام به انگیزه ای می خواهند فرهنگ ما را عوض کنند) این است که شناختهای مردم جامعه ما را نسبت به جهان و انسان وارزشهایی که به آنها دل بستهایم و شیوه رفتار فردی واجتماعی مان را ، به گونه ای که به نفع خودشان باشد تغییر دهند . انگیزه دشمن از تهاجم فرهنگی گاهی هجوم فرهنگی به انگیزه الهی انجام می گیرد که البته این کار انبیاو پیروان آنهااست . انگیزه آنان از قیام در هر جامعه ای این است که با نیتی الهی فرهنگ آن جامعه را تغییر دهند ، زیرا ، وظیفه ای در این زمینه از سوی خدا بر دوش آنها گذاشته شده است تا خطاها وانحرافات جوامع را اصلاح کنند . چنین کاری خواه ناخواه موجب تصرف در فرهنگ می شود . اما این کار ممدوح است . ما هم از این گونه هجوم فرهنگی استقبال می کنیم .اگر واقعا جامعه ما از نظر شناختها باورها ارزشها و رفتارها مبتلا به مفاسد وانحرافاتی باشد وکسانی در صدد اصلاح انحرافات آن برآیند ما باید از آنها ممنون باشیم . این کار هیچ عیبی ندارد .ولی منظور ما از هجوم فرهنگی ، بنابر اصطلاح معروف ، عکس این مطلب است ، یعنی ایجاد تغییر نا مطلوب به وسیله گروهی در جامعه تاارزشها را به ضد ارزشها تبدیل کنند ، باورهای صحیح را از مردم بگیرند ، تردید ، وسوسه ، بی باوری و ارفتگی و وانهادگی در مردم ایجاد کنند ، حالت پوچگرایی یا باورهای کاذب وارزشهای غلط به جامعه تزریق کنند ، منظور از هجوم فرهنگی همین است . تسلط فرهنگی هم به نوبه خود مقدمه ای است برای تسلط اقتصادی چون نمی توانند اجناس خود را به مردمی که فرهنگشان باخواست آنها وفق ندارد و مصرفی نیستند بفروشند برای اینکه هر روز بتوانند بیش از بیش اجناس خود را به آن کشورها صادر کنند باید فرهنگ مردم آنها را مطابق خواست خود عوض کنند.و اگر فرهنگی مبتنی بر عقاید مذهبی زهد و پارسایی باشد بازاری برای آنها به وجود نمی آورد که بتوانند هر روز ابزار و اسباب آرایش جدید وسایل تزیینی و امثال آن به آنها عرضه کنند آنها هم خریدار باشند بلکه بر اساس اعتقادات مذهبی و اخلاق ساده زیستی از اسراف و تبذیر پرهیز می کنند و چندین سال از هر وسیله ای استفاده می کنند .این گونه عقاید واحساسات به سود آنها نیست . زیرا آنها می خواهند هر چه بیشتر تولیدات خود را به فروش برسانند و بازار خوبی برای کالاهایشان پیدا کنند . برای این منظور هم باید فرهنگ آن مردم را به فرهنگ مصرفی تبدیل کنند . دلیل اینکه آنها این فرهنگ را بر ما تحمیل کرده اند تامین منافع اقتصادی خودشان است . پس انگیزه اصلی دشمنان از هجوم فرهنگی اقتصاد و جلب منافع مادی است . تامین منافع اقتصادی ، بزرگترین هدف مهاجمان فرهنگی امروز هدف بیشتر مهاجمان فرهنگی این است که از این هجوم به عنوان یک ابزار استفاده کنند و گرنه هرگز برای مسائل فرهنگی اصالتی قایل نیستند و در زندگی غیر از ارضای شهوات وارضای جنون پول اندوزی خود چیز دیگری برایشان مطرح نیست . همه چیز در حکم وسیله است برای رسیدن به این اهداف . هر تلاشی هم که انجام دهند ، چه در کشور خودشان و چه در جوامع دیگر ، همه مقدمه ای است برای اقتصاد، رفاه مادی ، شهوت جنسی وامثال آن حتی مسائلی مانند تسلط سیاسی ، نظامی ، برتری علمی ـ تکنولوژیکی و مانند آن وسیله است . چنین مردمی وقتی به جوامع دیگر تهاجم فرهنگی می کنند آنرا به عنوان یک ابزار بکار می گیرند و گرنه قصد اصلاح فرهنگ دیگران را ندارند ، در فکر این نیستند که اعتقادات آنها درست است یا غلط ، باورها و ارزشهایشان صحیح است یا خطا . اگر آنها

برای مردم دل می سوزاندند اول سعی می کردند که بارها و ارزشهای خود راتصحیح کنند . پس اگر در صدد تغییر فرهنگ مردم هستند به دلیلی منافع اقتصادی است که به دنبال آن هستند .اولین نتیجه ای که آنها از این کارخود می گیرند آناست که غرور مردم را می شکنند وقتی مردم فرهنگ خود را مردود شمردند مانند آن است که هویت اجتماعی خود را از دست داده باشن . وقتی ملتی از فرهنگ خود دست بردارد و تابع دیگران شود مانند آناست که بند اطاعت وبندگی آنها را به گردن خود انداخته باشد . این بندگی وتبعیت فرهنگی از ان رو حاصل می شود که انا ابتدا توانسته اند غرور و شخصیت مردم را خرد کنند و آنان را تابع خود سازند . در نتیجه به خود اتکا ندارند واز آنان خود هویتی نخواهند داشت . با اینهمه ، این ابتدای کار آنهاست .هدف اصلی آنها این است که آداب و رسومی را که به مردم تزریق می کنند ، بپذیرند . مظاهر هجوم فرهنگی قابل تامل است که خداوند نمی فرماید کار شیاطین جن وانس آناست که حق دیگران راتضعیف کنند ، ظلم نمایند یا قتل وغارت کنند بلکه کار شیاطین تا نگذارند ایمان به آخرت بینش معنوی ، ارشهای والا و فوق مادی برای انسانها مطرح شود . آنها تمام فعالیتهای خود را متوجه این مساله ساخته اند ، چون اگر تهاجم فرهنگی واقع شد در سایر قسمتها نیز به پیروزی رسیدهاند آنچه در مقابل مفاسد ، انحرافات ، اشتباهات و سوء استفاده های مستکبران مانند سدی ایستاده است افکار و اعتقادات صحیح و باورهای اصیل است با وجود اینهاست که آنان نمیتوانند به اهداف خود نایل شوند . از اینرو تلاش می کنند که این دژ محکم را تسخیر کنند . پس اصلی ترین کاری که دشمنان انبیاء در سطح اجتماعی انجام می دهند ، تاثیر گذاردن بر اندیشه هاست . از این مطالب ، پاسخ این سوال هم مشخص گردید . که هجوم فرهنگی باچه شیوه ای انجام می گیرد مظاهر هجوم فرهنگی در هر زمانی متناسب با وضعیت همان زمان خواهد بود .البته گذشته ها برای ما مطرح نیست . آنچه برای مامطرح می باشد این است که بدانیم مظاهر هجوم فرهنگی در جامعه ما و در وضعیتی که اکنون در ان زندگی می کنیم چیست محورهای اصلی این بحث در سه بخش خلاصه می شود : ۱-بینشها و باورها ؛ ۲ _گرایشها ، ۳ _رفتارها کردارها در بخش باورها ، دشمنان سعی می کنند که بینش ما را نسبت به هستی و انسان تغییر دهند . اگر دشمنان بخواهند اعتقاد ما را نسبت به خدا ، آغاز و انجام جهان ، معنویات ، روح ، فرشته ، وحی ، حساب و کتاب عوض کنند اول تلاش می کنند که این مسائل را افسانه ، خیالبافی و خرافه معرفی نمایند . ولی امروز فلسفه دنیای غرب می گوید : اصلا اعتقاد داشتن نسبت به مسائل غیر مادی خرافات است .چیزی را که نمی بینی و حس نمی کنی ، نپذیر و گرنه ایده الیست و خیالاتی شده ای . اگر هم اعتقادی پیدا کردی نسبت به آن تعصب نداشته باش هر کسی برای خود اعتقادی دارد . توهم اعتقادت را برای خودت داشته باش . اما نباید اصرار داشته باشی که حرف من حق است وحرف تو باطل ؛ ... « عیسی به دین خود موسی به دین خود » . به زعم و گمان آنها اولاً انسان حق ندارد به چیزی یقین پیدا کند ، چون اصلا چیز باور کردنی در عالم وجود ندارد. ثانیا به فرض آنکه به چیزی اعتقاد پیدا کرد حق ندارد عقیده خود را به دیگران تحمیل کند . با این فرض ، کسی حق ندارد کسی را دعوت کند که اسلام را بپذیرد . حتی بت پرستی هم برای خود نوعی اعتقاد است ونباید آنرا نکوهش کرد . اصول و ارزشهای دینی و تشکیکهای مهاجمان دشمن برای اینکه مسائل اعتقادی جدی گرفته نشود تبلیغات می کند ؛ می گوید : دین یک سلسله پندارهایی است ولی نباید به اعتقاد دیگران کاری داشته باشد .در حالی که عمده شعارهای پس از انقلاب ما بر این اساس بود که « ما انقلابمان را به همه جهان صادر می کنیم »؛ یعنی ما یك سلسله باورهای دینی دارم که می خواهیم آنها را برای دیگران هم اثبات کنیم اجباری هم نسبت به پذیرش حرفمان نداریم . تنها می گوییم حرف ما را بشنوید اگر دلایل ما برای شما قابل قبول است بپذیرید . اما در زمینه مسائلی ارزشی : در مدت هشت سال جنگ تحمیلی ، مردم به اشکال مختلف به جبهه ها کمك می کردند ، از پیرزن و پیرمرد وخرد و کلان به طور کلی ، هر کس به هر شکلی که می توانست کمك می کرد . همه این کمکها به دلیل باورهایی بود که مردم به خدا و قیامت و حساب و کتاب داشتند ، و به خاطر یک سلسله ارزشهایی بود که بدانهادل بسته بودند : ایثار ، فداکاری ، جانبازی و امثلا آن. اهمیت این مسائل برای آنها چنان بود که

حاضـر بودنـد جان خودرا بدهنـد ولی این ارزشـها مخدوش نشود . پس پای بندی به این ارزشـهاست که چنین حماسه هایی را می آفریند .اگر موفق شوند که این پای بندی رااز مردم ما بگیرند دراهداف پلید خود پیروز شده اند . لذا برای سـست کردن پای بندی مردم سـعی می کنند که این ارزشـها را اعتباری جلوه دهند . استعمارگران برای اینکه جامعه ما را از عمل به مسائل ارزشی خودباز دارد یعنی از رفتاری که به نفع مستکبران نیست جلوگیری کننـد ، چنین دسیسه هایی را بکار می گیرنـد . آنها می دانند که رفتار ملت ما و دسـتگاه ارزشـی که تا کنون برایش مطرح بوده موجب شـده است که قـدرتی در آنها بوجود آیـد که اگر تمام قدرتهای جهان دست به دست هم دهنـد نتواننـد با این ملت مبارزه کننـد و او را به زانو در آورند . پای بندی به این اعتقادات و ارزشـها برای استکبار ، گران تمام می شود و او را در مبارزه سیاسـی ، نظامی واقتصادی به شـکست وادار می کنـد تا آنجا که می بیند هیچ راه دیگری جز مبارزه فرهنگی وجود ندارد . مبارزه فرهنگی ، بهترین شـگرد دشـمنان دشـمنان ما در مبارزه سیاسی به جایی نرسیده انـد ، هر چنـد به تشـکیل و سازمانـدهی گروهکهـا ، تشـکیلات و حزبهـا دست زده انـد . در مباره و جنگ تحمیلی نیز به نتیجه ای نرسـیده انـد . با محاصـره اقتصادی و مصادره کردن پولها و اجناس خریداری شده ما نیز به نتیجه ای نرسـیدند تنها راهی که برای آنـان باقی مانـده مبارزه فرهنگی است ؛ مثلا نفوذ در مراکز فرهنگی و دینی ، به اسم دین دنبال آن هسـتند که ببیننـد موقعیت زمان چه چیزی اقتضا می کند . اگر بتوانند بی پرده اسلام را می کوبند و اگر نتوانند به اسم « تحقیقات جدید » و « اسلام نوین » ، مطالبی را مطرح می کنند که اساس اعتقادات و ارزشها ی اسلامی ما را سست کنند ؛ آنها میدانند که آنچه حیات جهانخواران غرب را به خطر می انـدازد اسـلام واقعی و اعتقاد به ارزشـهای آن است . اکنون آثار اسـلامی انقلاب در کشورهای بسیار ظاهر شـده است . اهمیت مبارزه با هجوم فرهنگیـدر مقابل هجوم فرهنگی ، وظیفه ماچیست ؟ با توجه به ابعاد این هجوم ، پیدا کردن پاسخ این سوال چنـدان مشـکل نیست . وقتی معلوم شده هجوم فرهنگی به چه شـیوه هایی انجام میگیرد مشـخص می گردد که از چه نقاطی مهاجم حمله می کنـد . آنگاه اگر مراقب باشـیم وغافل نمانیم می توانیم موضع مناسب اتخاذ کنیم .در این حال ، اولین وظیفه ما آناست که عظمت خطر را به درستی درک کنیم ، تصور نکنیم که مساله ساده ای است ، باید متوجه باشیم که دشمن می خواهد هویت مارا به عنوان یک ملت ، از بین ببرد ، دین ما را به عنوان با ارزشترین پدیده هستی ، از ما بگیرد ، اندیشه های اخلاقی ما را که جانمان را بایـد برای حفـظ آنهـا فـدا کنیم از بین ببرد وتربیت اجتماعی خانوادگی و فردی ما را که مرهون روابط پـدر ومادر ، زن و شوهر و دولت و مردم است ، همه را تحت تاثیر فرهنگ خود قرار بدهـد و اگر این رونـد ادامه پیـدا کنـد نسل آینـده ما نه ایمان محکمی خواهند داشت ، نه شـناخت یقینی ، نه جهان بینی روشنی ، نه دستگاه ارزشی محکمی ونه رفتار ثابتی که ناشی از هویت فرهنگی خـودش باشـد . بنـابراین ، بایـد خطر راخوب درک کنیم . اگر چنین آنگـاه می دانیم که چه بایـد بکنیم . آنـان که بـا مسـائل اسـلامی کـاری ندارنـد دست کم ، برای ملیت خودشـان هم که شـده ارزشـهای کشور خود را فراموش نکننـد و بـا تقلیـد از مظاهر فرهنگی غرب در مد لباسها وفیلمها و سایر موارد مشابه فرهنگ دشمن را رواج ندهند . در میان همه فرهنگها ، فرهنگ اسلام است که می تواند در مقابل دشمنان با تمام قدرت مقاومت کند .این مطلب را مدتهاست که آنها فهمیده اند ؛ لذا بیش از یک قرن است که تصـمیم گرفته انـد برای مقابله با فرهنگ اسـلامی آن را کم رنگ بلکه بی رنگ و بی رمق کننـد .آنها نقشه کشـیده انـد که در کشورهای اسـلامی ،اسـلام را طوری وانمود کننـد که کارایی لازم را نداشـته باشـد . برای این منظور ، بهترین راه را این دیدند که اسـلام را مثـل مسـیحیت امروز اروپا به معابـد و مساجـد منحصـر کننـد و اسلام را از دخالت دادن در امور زنـدگی اجتماعی و سیاسـی معـاف کننـد . ایمان زدائی و ایجاد شک یکی از ابزارهای تهاجم فرهنگی هیـچ راهی برای آمریکا و ابرقـدرتها بهتر از این نیست که بدون جنگ و کشـتار ، و بدون اینکه پولی خرج کنند و حساسیتی ایجاد نمایند ، ایمان را از دلهای مردم بزدند و بزدایند . این کـار به سـادگی انجام می شود : بـا سـخنرانیهای علمی ، کتابهای فلسـفی ، فیلمها ، نمایشـنامه ها و چیزهایی از این قبیل به نام پیشرفت علم ، ترقی فرهنگ ، فلسفه های نوین و ... هیچ راهی بهتر و موفق تر از این وجود ندارد .

مدیریت فرهنگ سازمان

دکتر سلیمان ایران زاده (عضو هیات علمی دانشگاه)

خلاصه کتابچاپ نیکنام .انتشارات مولف .تابستان ۱۳۷۷تهیه و تنظیم : مژگان دانشمند ۱۳۹۰مطالعات میدانی گیرت هاف استید در مورد تاثیر فرهنگ بر روش های مدیریت در کشورهای مختلف جهانمجموعه نقشه فرهنگی این تحقیق با استفاده از اطلاعات جمع آوری شده بوسیله دو نوع پرسشنامه انجام گرفت تهیه اطلاعات مورد نیاز مستلزم ۱۱۶۰۰۰ پرسشنامه و قرار دادن آن ها در اختیار افراد مورد نظر در هفتاد کشور جهان و جمع آوری آن ها بود. گستردگی این تحقیق آن را به عنوان بزرگترین پژوهشی که در زمینه سازمان انجام شده شناسانده است. رابطه تئوری های مدیریت با فرهنگ ملی در عصر حاضر تمامی مردم از لحاظ فرهنگی شرطی شده اند یعنی جهان را آنگونه می بینند که آموخته اند ببینند. تئوری های انعکاس محیط فرهنگ ملی خاصی است که تئوریسین در آن اقدام به تئوری پردازی می کند با توجه به این مطلب که آمریکا امروز رهبری دانش سازمان مدیریت و علوم رفتاری را در دست دارد و تئوری های شرطی شده را بر اساس فرهنگ خود تدوین می کند و آن را به سایر کشورهای جهان صادر می کند. در اینجا به تحلیل برخی تئوری های معروف و مورد توجه مدیریت در زمینه های انگیزش رهبری و سازمان از دیدگاه فرهنگ ملی می پردازیم. انگیزش:چرا رفتار افراد آنچنان است که رفتار می کنند برای تحلیل علت رفتار تئوری های بسیاری ارائه شده است. مورد توجه ترین این تئوری ها از سوی مک کله لند مازلو هرزبرگ و وروم عرضه شده اند. از نظر مک کله لند محرک رفتار هر کس در نیازی است که به Achieve دارد. مازلو سلسله مراتبی بودن نیازهای انسان را پیش کشیده است. عوامل بهداشتی عمدتا معادل نیازهای سطوح پایین مازلو است که آن ها را فیزیولوژیک و تامین نامیده است و محرک معادل نیازها مرتبه بالاتر مازلو است (مانند احترام و خودیابی) و تئوری دو عاملی هرزبرگ کوشش می کند بین این دو یعنی عوامل بهداشتی و محرک ها تمایز قائل شود. وorوم به نقش انتظار در انگیزش می پردازد و تئوری های انتظار را در مقابل تئوری های Drive مطرح می کند. رهبری یکی از قدیمی ترین ، تئوریسین های رهبری در ادبیات جهانی ماکیاولی (۱۵۲۷-۱۴۶۸) است . وی تکنیک های مشخص استفاده از قدرت باقی مانده را که از جمله آنان نیرنگ رشوه و ترور می باشد، توضیح داده است که این کار در قرن های بعد برای وی شهرت بدی به بار آورده است. ماکیاولی در ایتالیای زمان دست به قلم برد و آنچه که وی توضیح داده است در حقیقت همان شرایط فاصله قدرت زیاد می باشد. توماس مور انگلیسی در اتوپیا دولت مبتنی بر آرای عمومی را به منزله مدل مطلوب به عنوان انتقاد از شرایط سیاسی زمان خود مطرح می کند. در حقیقت در ادبیات مدیریت کشور دیگری مانند فرانسه که از فاصله قدرتی بیشتر نسبت به آمریکا برخوردار است ، نسبت به مدیریت مشارکتی اندکی حساسیت وجود دارد ، در کشورهایی مانند سوئد، نروژ، و آلمان که فاصله قدرت آن ها کمتر از آمریکا است نسبت به مدل های مدیریتی که حتی حق تعمیم به مشارکت را به کارکنان می سپارد ، دموکراسی صنعتی بیشتری وجود دارد. تنها تئور رهبری آمریکایی که تاحدودی آن هم به طور غیر مستقیم نقش فرهنگ را از یاد نبرده است، تئوری اقتضایی رهبری فیدلر می باشد . فیدلر اعتقاد داشت شخصیت های متفاوت از رهبری برای شرایط سخت و آسان لازم است. به طور مثال تئوری MBO مدیریت بر مبنای هدف manage by objective در سازمان های آمریکایی که فاصله قدرت آن ها متوسط است برای تفهیم و توجه به نتایج عملی در سراسر سازمان استفاده می شود. سازمان اگر سایر شرایط یکسان فرض شود، افراد در فرهنگ با فاصله قدرت زیاد ترجیح می دهند که تصمیمات متمرکز باشد زیرا حتی افراد مافوق به مافوق تر خود وابسته هستند این امر سبب می شود که تصمیمات تا آنجایی که ممکن است بالا رود، افراد در فرهنگ فاصله قدرت کم مایلند که تصمیمات غیر متمرکز باشد . شکستن حصار سنت های بوروکراسی و سلسله مراتب و خروج از آن در حرکت به سمت سازمان های ماتریسی وموقت و سیستم سازمانی باانعطاف که اخیرا متداول شده است در فرهنگ های مختلف با

عکس العمل های متفاوت مواجه شده است. تاثیر محیط روی فرایند مدیریت فرهنگ سازمان واقعیت این است که هر سازمانی محاط در نظامات فرهنگی ، اجتماعی ، سیاسی ، قانون گذاری، اقتصادی و تکنولوژی می باشد، اعمال می کند. آن ها روی نظامات درون سازمانی بویژه مدیریت فرهنگ سازمان نفوذ دارند. درواقع اعتقادات ، ارزش ها و الگوهای اساسی رفتار در سازمان متاثر از فرهنگ حاکم در جامعه می باشد زیرا اهداف سازمان ها در راستای اهداف حکومت در جامعه شکل می گیرد و همچنین افراد سازمان نیز چندین سال سابقه القای فرهنگ جامعه را دارند و با یک مجموعه اعتقادات وارزش ها وارد سازمان می شود و با توجه به موقعیت اجتماعی و سازمانی آن ها می توانند روی فرهنگ سازمان نفوذ کنند. همچنین فرهنگ حاکم بر سازمان ها نیز روی فرهنگ جامعه تاثیر می گذارد . زیرا امروزه جامعه شامل مجموعه ای از سازمان ها و افراد آن ها می باشد. فضای فرهنگ ملی :فرهنگ ملی در ارتباط با فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه ای از پاسخ هایی که هر جامعه برای مسائل گوناگونش پیدا می کند که یا بر تجربیات نسل های گذشته قرار دارد و یا از طریق دست یابی به توانایی ها و ذخیره های تازه حاصل آمده است و به طور کلی بستری است که در آن تجربیات الگوها و قالب های رفتاری ، ذهنیت ها ارزش ها هنجارها ، کدها و نمادهایی شکل می گیرد که به نوعی بر فعالیت ها و فرهنگ سازمان ها تاثیر می گذارند. این مجموعه از طریق یادگیری ، فرهنگ پذیری و جامعه پذیری انتقال می یابد و جهت دهنده فرهنگ سازمانی مطلوب است و می تواند فرهنگ مناسب سازمانی را تسهیل و حمایت کند یا متوقف یا کند سازد .عوامل اصلی و موثر بر فرهنگ ملی :تاکید بر کلمه اصلی در این قسمت بر این علت است که با توجه به وسعت موضوعات مرتبط با فرهنگ عوامل بی شماری را می توان معرفی کرد که هر یک به نحوی بر فرهنگ جامعه تاثیر می گذارد . عواملی که در این قسمت معرفی می شوند، عواملی اصلی و عمده موثر بر فرهنگ می باشند که به اعتبار مطالعات انجام شده در فرهنگ کشور ایران تشخیص داده شده اند. این عوامل عبارتند از : اوضاع اقلیمی موقعیت جغرافیایی مذهب نظام حاکم بر جامعه (در سطح خرد و کلان)هر یک از عوامل فوق در ایجاد و تقویت یا توسعه مشخصات فرهنگی جامعه موثر می باشند. ۱- اوضاع اقلیمی : اوضاع اقلیمی به حدی در خصوصیات فرهنگی یک ملت موثر است که عده ای از جامعه شناسان و پژوهش گران تمامی خصوصیات فرهنگی یک ملت را در تاثیرات ناشی از اوضاع اقلیمی محل سکونت آن ملت می دانند. یکی از نظریه پردازان معروف در زمینه تاثیر شرایط اقلیمی بر افکار و روحیات انسان ابن خلدون می باشد. از دیرباز نیز صاحب نظران مختلف مانند ارسطو نیز عقاید خود را در این زمینه بیان داشته اند. السورت هانینگتن تاثیر عوامل آب و هوا را در فعالیت های مختلف انسان قاطع و یقین کننده و حتی فعالیت های فکری انسان را محصول آب و هوا می دانست . ابن خلدون نیز از افرادی بود که به تاثیر عمیق آب و هوا در همه فعالیت های انسانی اعتقاد داشت. منابع طبیعی سرشار و وسعت زمین از یک سو نوعی اطمینان به آینده و از سوی دیگر قدرت سازگاری با نوسانات زندگی را در خلق و خوی ایرانی تقویت کرده است. ۲-موقعیت جغرافی : الگوی روابط سیاسی و تجاری کشور که خود از عوامل تعیین کننده فرهنگ می باشد وابسه به موقعیت جغرافیای کشور است. قرارداشتن دریک منطقه سوق الجیشی از نظر سیاسی یا دور بودن از این گونه مناطق . ابن خلدون نیز در راستای تاثیر عوامل جغرافیایی بر افکار و رفتار انسان، ربع مسکون کره زمین را بر اساس نقش اصلی آب و هوا و درجه حرارت به هفت اقلیم تقسیم کرده است و برای هر یک از اقالیم هفت گانه ویژگی های طبیعی وانسانی خاصی برشمرده که به نظر وی عامل تعیین کننده در آن ها درجه حرارت و بارندگی است. ابن خلدون ویژگی های جسمی و روحی انسان را محصول محیط جغرافیایی می داند و تاثیر وراثت را در این مسئله دخیل نمی داند.۳-مذهب : مذهب یک ملت، روح آن ملت و جایگاه اصلی ارزش ها و هنجارهای آن ملت است، میان مذهب و جامعه (مذهب الهی و غیر الهی) یک داد و ستد همیشگی وجود دارد. منظور از مذهب در این قسمت، برداشت جامعه از یک آئین یا دین الهی می باش نه واقعیت آن آئین یا دین الهی . در ایران آئین زرتشت نوعی دید تعمیم دهنده و کلی نگری را در فرهنگ ایران پرورانده است که هنوز هم در نگرش ایرانیان به چشم می خورد پس از ظهور اسلام و بروز مسئله اعراب و ایرانیان استقبال ایرانیان

از اسلام، از سویی تحت تاثیر تعلیمات این مذهب، روحیه مبارزه با ظلم و پویایی و ارزش های اخلاقی والا در جامعه ایرانی تقویت شد اما از سوی دیگر استبداد حاکم بر جامعه و مغایر بودن اصولی جامعه با حکومت، باعث بروز برداشتی خاص و در بسیاری موارد متضاد از مذهب اسلام گردید که در حد نهایت خود به صوفی گری می رسد. ۴-نظام حاکم بر جامعه در سطح خرد و کلان منظور از نظام حاکم بر تمامی ساختارها و نهادهای جامعه از خانواده و سازمان تا دولت حاکم می باشد. به عنوان نمونه اگر در یک جامعه ای دولت حاکم ، دولتی مستبد باشد، معمولاـ نظام خانواده نیز نظامی استبداد آمیز می باشد. در تاریخ کشور ایران و تا قبل از انقلاب اسلامی ، در نظام حکومتی ، فردی واحد قدرت مطلق را دراختیار داشت و آن فرد به نام شاه یا سلطان معروف بود. به طور خلاصه می توان گفت که نظام های حکومتی ایران در طول تاریخ و تا قبل از انقلاب اسلامی نظام های غیر مردمی خود مختار و تحکم آمیز بوده است. عوامل بازدارنده و پیش برنده فرهنگ : برخی از عناصر فرهنگی وارزشی در زمینه تحقق اهداف و برنامه های توسعه به صورت مانع عمل می کند(مانند ساخت های سنتی ، خرافه ها، ناسازگاری های فرهنگی و پایین بودن سطح آموزش و بهداشت) و عوامل پیش برنده فرهنگی یعنی زمینه هایی که در فرهنگ جامعه وجود دارند و می توان با شناسایی آن ها ، برای هر گونه برنامه در سطح جامعه مشروعیت فرهنگی ایجاد کرد. عواملی که با فرهنگ کار و سازندگی سنخیت نداشته و موجب بروز آفات کاری و پایین آمدن بازدهی و کیفیت محصولات می شوند. عوامل بازدارنده فرهنگی اعتقاد به مسائل جبری خارج از حیطه تفکر و تعقل کم فکر کردن از جمله مواردی است که از نظر فرهنگی بازدارنده و منفی است. کسالت ها و معلولیت های کاری عدم نظم پذیری و ضابطه گرایی عدم بها دادن به یادگیری و آموزش عدم انگیزه پیشرفت عدم حساسیت به وقت و زمان روحیه فردی وتک روی عوامل پیش برنده فرهنگی : عناصر فرهنگی را که با برنامه های توسعه در کشور همسو هستند و در جهت تایید یا ایفای آن اهداف دارای ارز مثبت می باشند ، عامل پیش برنده فرهنگ در سطح جامعه گویند. عوامل پیش برنده فرهنگی به شرح ذیل مورد تحلیل قرار می گیرد : شناخت کشف ، نوآوری یکی از ارزش های مهم عناصر فرهنگی است .این ارزش منشاء بسیاری از پیشرفت های علمی و فنی جهان بوده و نیروی محرکه توسعه تکنولوژیک است و به کشف اسرار طبیعت و جهان هستی منجر شده است. عنصر مهم دیگر عوامل محرک فرهنگی ، تغییر است. تغییر و تغییر پذیری یکی از ویژگی های مهم جامعه بالنده است. زیرا جامعه بالنده بدون تغییر پذیری نمی تواند به حیات خود ادامه دهد. سومین ارزش در عناصر فرهنگی فرد باوری است. در جامعه بالنده به عنوان یک عنصر مهم دارای ارزش است وهم نقش اجتماعی دارد و نه تنها می تواند بر سرنوشت خود تاثیر بگذارد بلکه در جامعه نیز نقش مهم برعهده دارد. کار و فعالیت و روحیه ی تلاشگری از دیگر ارزش های عناصر فرهنگ است درجامعه بالنده کار ارزش بالایی دارد و برای پرکاری و تلاش ارج گذاشته می شود. جامعه بالنده به زمان بسیار حساس بوده و وقت شناسی در آن یک ارزش است به ویژه در محیط کارخانه که چندین کار مختلف همزمان انجام می گیرد اگر چنانچه این همزمانی رعایت نشود کارها دچار وقفه شده و آسیب های زیادی به کار وارد می شود از این رو وقت شناسی یکی از ارزش های مهم فرهنگ صنعتی است. ارزش دادن به کار با دیگری و اصولا روحیه تیمی و کار گروهی در جامعه بالقوه دارای یک ارزش است ماهیت کار صنعتی کار گروهی است. لازمه کار تیمی آن است که افراد بتوانند یکدیگررا تحمل کنند و اختلاف نظرها و تفاوت سلیقه ها را بپذیرند و فزون برآن مدارا و انعطاف پذیری د اشته باشند. عنصر انتقاد پذیری ارزش دیگری است که در جامعه بالنده بسیار اهمیت دارد . ایده ها اندیشه ها، کارها و افراد به راحتی در معرض ارزیابی و انتقاد قرار می گیرند و جامعه ابزار گوناگونی است برای این بخش در اختیار دارد. منزلت اکتسابی نه ارثی : منزلت های اکتسابی جامعه بالنده برخلاف میرنده که در آن منزلت ارثی و خونی است بر لیاقت ها و تلاش فردی متکی است. جامعه بوروکراتیک: جامعه بالنده ویژگی مهم دیگری دارد و آن بوروکراتیزه بودن محیط کار در آن است . این ویژگی را می توان به طور خلاصه در چند اصل بیان کرد. ارج گذاشتن به آموزش : طبیعی است که ارج گذاشتن به آموزش از اعتقاد به عقلانیت بشر وعلم ناشی می شود آموزش یعنی اکتساب مهارت های مورد نیاز جامعه صنعتی

که بـدون آن این جامعه امکان بقا نـدارد از اینجاست که در مورد جامعه بالنـده سودآموزی جنبه همگانی به خود می گیرد در هیچ جامعه ای تا این حد گسترش پیدا نکرده است. جمع بندی و پیشنهادات و ارائه یک مدل مدیریت فرهنگ سازمان از جمع بندی آن ها می توان این علم را به صورت زیر تعریف نمود : مـدیریت فرهنگ سازمان فرآینـدی است که به طور مداوم به شـناسایی فرهنگ موجود و مطلوب سازمانی پرداخته وبه این منظور تغییر فرهنگ موجود و توسعه و پرورش ارزش ها و الگوهای رفتاری مطلوب اقدام شود. در این قسـمت به شرح مراحل این فرآیند پرداخته می شود: شناسایی فرهنگ موجود سازمانی اولین اقدام در مدیریت فرهنگ سازمانی ، بررسـی شناسایی فرهنگ سازمانی موجود است: در طول زمان کافی با یکدیگر بوده و مواجه به مشکلات عمده ای شده باشـند. از فرصت هایی برخوردار بوده و با حل مسائل، شاهد آثار راه حل های خود باشـند. اعضای جدید را در خود پذیرفته باشند. شناسایی فرهنگ سازمانی مطلوب به منظور تغییر فرهنگ موجود و پرورش فرهنگ مطلوب الگوی فرهنگ مطلوب تبیین شده باشد. مقـایسه فرهنـگ موجود بـا فرهنـگ مطلوب سازمـانی پس از شـناسایی فرهنگ موجود و فرهنگ مطلوب بایـد به مقایس این دو در چارچوب پرداخته شود. برای این منظور در ابتـدا سـطح آگاهی کلیه مـدیران نسـبت به چهارچوب راهنما یا الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی افزایش یابـد. هرچه سـطح آگاهی نسـبت به ویژ گی های فرهنگ مطلوب توسـعه یابـد نکات مثبت و منفی فرهنگ موجود بهتر بررسـی می شود. تغییر و پرورش فرهنـگ سازمـانی تغییر و پرورش فرهنـگ سازمـانی شایـد مهمترین و مشـکل ترین مرحله در فرایند مدیریت سازمانی باشد. اول آنکه به طور کلی تغییر فرهنگ بسیار مشکل و زمان بر است و هرچه در سازمان فرهنگ عمیق و قدرتمنـد باشـد به علت تجربه طولانـی افراد با فرهنگ موجود عمیق و قدرتمنـد باشـد به علت تجربه طولانی افراد با فرهنگ موجود وتعهـد افراد نسبت به آن، تغییر آن مشـکل تر است، زیرا منافع شخصـی صاحبین قدرت در سازمان به خطر می افتد و آن ها با تغییر مخالفت می کنـد. دوم اینکه ارزش های نهایی غیر قابل بحث و بدیهی هسـتند که اصـطلاح فرض برای آن ها مناسب تر است. نکته سوم آنکه در سازمان هایی که تاریخ نسـبتا ایستایی را پشت سر گذاشته اند و چالش های کمی را در مورد ارزش ها داشته اند تغییر بسـیار مشکل است و تنها با شکست کامل و یا تغییر کامل مدیریت سطح بالای سازمان امکان تغییر در فرهنگ حاصل می شود. لذا برای همه سازمـان هـا نمی تـوان از یـک روش اسـتفاده نمـود. نکته چهـارم اینکه هنگـامی که در محیـط تغییر اساسـی در ارزش ها صورت می گیرد ویا تغییرات اساسـی بر فرهنگ جامعه رخ دهد و سازمان نیز ارزش محور باشد، تغییر در فرهنگ سازمان ضـروری می باشـد. روش هـای تغییر و پرورش فرهنگ سازمانی روش های مختلفی برای تغییر فرهنگ سازمانی وجود دارد این روش ها یا به دنبـال ایجاد تغییر از درون هسـتند که معمولا بر اساس آن ها روی افزایش آگاهی دانش و معرفت افراد تاکیـد دارنـد ویا به دنبال ایجاد تغییر از بیرون هسـتند که معمولا روی ایجاد و شـرایط کاری جدید تاکید می ورزند. در این قسـمت به شـرح مختصری از آن پرداخته می شود الف: آموزش : تغییر وپرورش اعتقـادات ارزش هـا و الگوهای رفتاری مطلوب از طریق برنامه های آموزش عمومی از مهمترین روش های تغییر می باشد. به طور کلی آموزش یک روش اساسـی ایجادتغییر در سازمان است.ب: تغییر افراد : اگر افراد سازمان تغییر کننـد الگوی اعتقادات وارزش های حاکم بر سازمان نیز تغییر می کنـد بویژه اگر تغییر در پست های کلیـدی باشد. ج: نظـام ارزشـیابی عملکرد : معیارهـای ارزشـیابی عملکرد و مـدیران و سـایر کارکنان می توانـد به ترویـج و پرورش فرهنگ سازمانی کمک کنـد در واقع در نظام ارزشـیابی عملکرد فرهنگ سازمانی ، معیارهای تـدوین گردد که به پرورش فرهنگ سازمانی بینجامد. د: تغییر ساختـار و سـایر نظامـات سازمـانی : بسـیاری از سازمـان هـا در برنـامه هـای تغییر خود به تغییر واصـلاح ساختـار ونظام های سازمانی می پردازنـد. تغییر ساختار می توانـد بر روی فرهنگ سازمان تاثیر بگـذارد. ت: طراحی مشاغل : طراحی مشاغل به بررسـی نحوه تنظیم و ترکیب وظـایف سازمـان می پردازد ،معمولاـ چهار روش برای طراحی مشاغل مطرح است : ویژه گری چرخش شـغل، گسترش افقی غنی سـازی وتوسـعه عمودی شـغل .پ : توسـعه نظام مشارکتی : یکی از روش های پرورش فرهنگ سازمانی ایجاد و توسـعه نظـام مشارکتی در سازمان است. ارزیابی برنامه های تغییر و پرورش فرهنگ سازمانیـدر واقع رهبران سازمان بایـد پیوسـته به

ارزیابی فرهنگ سازمانی و برنامه های تغییر و پرورش فرهنگ سازمانی بپردازند. بدین صورت که تفاوت بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب فرهنگ سازمانی قبل از اجرای برنامه ها و بعد از اجرای برنامه ها بررسی گردد. حفظ و حمایت فرهنگ سازمانیبرای وظایف مدیریت منابع انسانی می تواند اثر چشم گیری روی حفظ فرهنگ سازمانی داشته باشد. فرآیند گزینش واستخدام ، معیارهای ارزیابی عملکرد کارکنان، برنامه های جبران خدمت، برنامه های آموزش و پرورش نیروی انسانی . ترفیعات باید متناسب با ارزش های اساسی فرهنگ سازمانی صورت گیرد . سه اقدام اساسی که به طور ویژه درحفظ و حمایت فرهنگ سازمان مهم هستند عبارتند از : فرایند گزینش، اقدامات مدیریت عالی سازمان و روش های جامعه پذیری.اقدامات مدیریت عالی سازمان : مدیران و رهبران سازمان نفوذ ونقش اساسی را در شکل دهی و تغییر فرهنگ سازمانی دارند. رهبران سازمانی از طریق آن چه آن ها بیان می کنند ونحوه رفتار خود موجب حفظ وتقویت فرهنگ سازمانی یا تضعیف عناصر اساسی فرهنگ سازمانی می گردند. جامعه پذیری معمولا افرادی که وارد سازمان می شوند اطلاعات کامل در مورد فرهنگ سازمانی ندارد.نقش فرهنگ در بهبود رفتار کار هنگامی که فضای فرهنگی مناسب جهت فعالیت های صنعتی وجود دارد، صنایع جهت تولید محصولات با کیفیت ترغیب می شوند، لذا ایجاد و اعتلای چنین محیطی بویژه در کشورهایی که الگوی اجتماعی واقتصادی آن ها مقید به سنت است ، ضروری است. از دیدگاه ملی نیز بدون ایجاد چنین فضایی توسعه و درون زا کردن صنایع و تکنولوژی امکان پذیر نمی باشد. برخی از عوامل اصلی که در ارتباط با فضای صنعتی مطرح است از این قرار است : فرهنگ صنعتی که مبتنی بر روحیه علمی و در سطح بسیار وسیع باشد. درک درست ازانتقال صنایع و صنایع مناسب وجود نیروی انسانی خلاق و شایسته سرمایه کافی رابطه قوی بین مصرف کنندگان وتولید کنندگان ایجاد ظرافت های جدید فرهنگ صنعتی مناسبفرهنگ به مثابه روح است در کالبد سخت افزار، رشد و توسعه صنعتی وتکنولوژی قبل از هر چیز مستلزم فضای مناسب است تا بتواند تحقق یابد .نقش فرهنگ درشکل دادن به احساس واندیشه و رفتار انسان بسیار اساسی است. در هر صورت فرهنگ، ریشه تمام رفتارهای اجتماعی است پس برای تعیین یا بهبود رفتارهای اجتماعی باید فرهنگ جامعه را تغییر داد. تعریف فرهنگ : فرهنگ یعنی عقاید ، عادات ونرم ها، مهارت ها ، هنرها و ... متعلق به انسان ها در زمان و مکان مشخص. پرورش، اصلاح علایق ، هیجانات ، سلیقه و رفتار که منجربه ایجاد اندیشه های نو رفتار نو و کردار نو شود. دانش ادب، علم، تعلیم و تربیت و آثار علمی وادبی یک قوم یا ملت. فرهنگ به عنوان علم عمران مکمل تاریخ فرهنگ عبارت است از راه زندگی متعلق ه دسته ای از مردم . فرهنگ عبارت است از الگوی اندیشه و رفتار .خاستگاه فرهنگ پنج عامل به عنوان خاستگاه فرهنگ در میان جامعه شناسان مطرح است : زبان و ادب، دین و آیین معیشت و اقتصاد، تاریخ و رویداد، جغرافیا و شرایط اقلیمی .ویژگی های فرهنگ فرهنگ آموختنی است. فرهنگ خشنودی است. فرهنگ وحدت و یگانگی می آفریند. فرهنگ امری اجتماعی است. فرهنگ امری ذهنی و تصوری است. فرهنگ سازگاری می آورد. عوامل فرهنگی و بهبود روابط کاری اگر برنامه فاقدتاکید و هماهنگی با محورهای فرهنگی جامعه باشد،نتیجه مثبت نخواهد داشت، اما چون نهادهای فرهنگی معمولا دیرپا هستند، در برابر هرگونه تحول و تغییری مقاومت نشان می دهند. بهره وری موتور محرکه پیشرفت وتوسعه به طور کلی بهره وری نسبتی است بین ستاده و داده ، به عبارت دیگر مقدار ستاده ای که از مقدار معینی داده بدست می آید. این رابطه را می توان به صورت زیر نوشت : وری بهره= (ستاده)/(داده)افراد متناسب با جایگاهی که در آن قرار می گیرند بهره وری را تعریف می کنند ، مثلا یک فرد در مقام تولید کننده از بهره وری تعریفی متفاوت ارائه می دهد تا موقعی که در جایگاه مصرف کننده یا در جایگاه یک مقام دولتی قرار دارد. الف : از دیدگاه مصرف کننده ب: از دیدگاه تولید کننده ج: از دیدگاه کارگران و کارمندان د: از دیدگاه دولت ح از دیدگاه ملت تجربه ژاپن ژاپن از جمله کشورهایی است که در زمینه بهره وری در صنعت و تولید از پیشتازان به شمار می رود و سیستم جدید بهره وری و در واقع در این کشور شکل گرفت. این حرکت گسترده در ژاپن به سال های پس از جنگ جهانی دوم باز می گردد. بعد از شکست درجنگ ودر دوره های بازسازی ، مدیران و رهبران اجتماعی این

کشور تلاش فزانیده ای را برای حرکت دوباره ژاپن به سوی پیشرفت صنعتی آغاز کردند. رشد و بهره وری در صنایع ژاپن پیشرفت صنایع وافزایش میزان بهره وری تولیدات صنعتی کشور ژاپن مورد توجه جهانیان قرار گرفته است. آمار رسمی نشان می دهد که بهره وری ژاپن از سال ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۸ بیش از ۴ برابر رشد کرده است.عوامل افزایش بهره وری در ژاپن شبکه های متمرکز کارخانه تکنولوژی گروهی کنترل کیفیت درمبدا یا نقطه شروع کار روش تولید به هنگام (just in time) سیستم تولید یکسان سیستم تولید کانبان به حداق رساندن زمان تنظیم دستگاه ها در زمینه اعمال روش های مدیریت در موسسات و بنگاه های اقتصادی ژاپن به موارد زیر می توان اشاره کرد: استخدام مادام العمر نگرش به کارکنان مدیریت مشارکتی دوایر کنترل کیفیت توجه به تمامی جنبه های زندگی کارکنان ارزشیابی وترفیع بطئی کنترل غیر رسمی شبکه پیمانکاران اتحادیه های دولتی *پایان*

فرهنگ سازمانی

نویسنده: ادگار شاین مقدمه: در کتاب فرهنگ سازمانی نوشته ادگار شاین به بحث درباره فرهنگ درون سازمان ها که یکی از مهمترین مقولاتی است که هرسازمان با آن رو به رو است پرداخته شده است.فرهنگ به معنای ارزش های مشترک میان افراد یک گروه از قبیل یک خانواده، یک سازمان یا یک کشور است. واژه فرهنگ سازی، واژه ای بسیار جوان است که اولین بار توسط ادگار شاین مطرح شد. شاین در این باره می‌گوید: اگر شما فرهنگ را هدایت نکنید فرهنگ شما را هدایت می کند و ممکن است حتی متوجه نشوید فرهنگ سازمانی پدیده ای ملموس نیست و به راحتی قابل شناسایی نیست. خلاصه‌ی کتاب فرهنگ سازمانی

نفیسه سادات رضوی نویسنده: ادگار شاین/ مترجم: دکتر محمدابراهیم محجوب/ نوبت چاپ: اول– پاییز ۸۳/ ناشر: فرا/ چاپ: دیدآور / تعدادصفحات: ۲۴۸ صفحه ** فهرست: مقدمه ناشر دیباچه مترجم دیباچه وارن بنیس پیش گفتار نویسنده معرفی نویسنده بخش یکم: مبانی فرهنگ سازمانی فصل اول: چرا فرهنگ سازمانی مهم است؟ فصل دوم: فرهنگ سازمانی یعنی چه؟ فصل سوم: شالوده فرهنگ سازمانی چیست؟ زندگی سازمانی ساختار سازمانی، سامانه ها، فرآیندها ردیابی مشکلات و تلاش در رفع آنها شبکه انسانی سازمان روابط و اختیارات کارکنان نظام پاداش و ترفیع سرشت انسان راستی و درستی زمان و فضا فصل چهارم: فرهنگ سنجی سازمان؟ فرهنگ سنجی سازمان بخش دوم: فرهنگ سازمانی در میدان عمل فصل پنجم: تحول فرهنگ در سازمان‌های جوان تحول فرهنگی در سازمان دهی جوان تحول جهت دار به کمک تیزبینی تحول ساختارمند از راه قلمه زنی تحول با بهره گیری از رشد خرده فرهنگ ها بزرگ سازمان و از دست رفتن آشنایی سازمان مدیریت مشکلات جانشینی فصل ششم: دگرگونی پایدار فرهنگ دگرگونی پایدار • نفی وضع موجود • تشویش بقا در برابر تشویش یادگیری • مبانی روان شناختی تشویش یادگیری • ایجاد امنیت روانی در آموزش نحوه حرکت گروه پیشتاز فصل هفتم: فرهنگ در سازمان‌های بالغ فرهنگ سازمان های بالغ ساز و کار تغییر فرهنگ در میانسالی بحران میانسالی و خطر زوال تغییر فرهنگ انقلاب مورد نمونه فصل هشتم: دیدار فرهنگ ها فصل نهم: واقعیت‌های فرهنگی برای رهبران جدی فرهنگ ** مقدمه: در کتاب فرهنگ سازمانی نوشته ادگار شاین به بحث درباره فرهنگ درون سازمان ها که یکی از مهمترین مقولاتی است که هرسازمان با آن رو به رو است پرداخته شده است. فرهنگ به معنای ارزش های مشترک میان افراد یک گروه از قبیل یک خانواده، یک سازمان یا یک کشور است. واژه فرهنگ سازی، واژه ای بسیار جوان است که اولین بار توسط ادگار شاین مطرح شد. شاین در این باره می‌گوید: اگر شما فرهنگ را هدایت نکنید فرهنگ شما را هدایت می کند و ممکن است حتی متوجه نشوید فرهنگ سازمانی پدیده ای ملموس نیست و به راحتی قابل شناسایی نیست. کوه یخی است که تنها قله آن آشکار است و بخش عمده آن ناپیدا و پنهان است ولی در واقع نمایانگر شیوه زندگی واقعی اعضای سازمان است. فرهنگ را روح سازمان و انرژی اجتماعی تعریف می

کننـد که می تواند سازمان را به جلو راند یا از حرکت باز دارد و این توان بالقوه به خاطر تاثیری است که فرهنگ بر رفتار کارکنان دارد. نظریه پردازان سازمـانی در دهه هـای اخیر بـا تصـدیق این که فرهنگ نقش مهمی در زنـدگی اعضای سازمان دارد به این امر توجه کرده انـد از نظر آنان، فرهنگ، نخست، تعیین کننـده مرز سازمانی است و دوم نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می کنـد و سوم اینکه موجب می شود که در افراد نوعی تعهـد نسبت به چیزی به وجود آیـد که آن چیز بسـی بیش از منـافع شخصـی فرد است. همچنین فرهنـگ به عنـوان نـوعی چسب به حسـاب می آیـد که می توانـد از طریق ارایه اسـتانداردهای مناسـب سازمـان را به هم متصـل کنـد و سـرانجام فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آیـد که موجب به وجود آمـدن یا شـکل دادن به نگرش ها و رفتار کارکنان می شود. این ایـده همیشه وجود دارد که سازمان تا زمانی که در انجام وظایف خود موفق است فرهنگ موجودش خوب است همین که نشانه های شـکست در سازمان بروز کند گمان می رود عناصری از فرهنگ ناکارا هستند و باید دگرگون شوند و شاین توصیه می کند: هرگز عزم تغییر فرهنگ نکنید، کار را به عزم گشودن گره‌ای از کار خود سازمان آغاز کنیـد. فرهنگ سازمانی عموما در یک سازمان شـکل می گیرد و افراد فعال در آن سازمان با آن فرهنگ رشـد می‌کننـد. بهترین راه کسب آگـاهی از آنچه در جهـان می گـذرد تجربه کردن جهـان است و در این خصوص اسـتفاده از مشاوره خبرگان این راه بسـیار موثر است. سازمان هایی که در این زمینه یاری بخواهند، می توانند تکاپویی برای شـناسایی واقعیت های سازمان خود داشته باشند. به عبارتی بسـیاری از پژوهشـگران در سازمان ها می خواهنـد چیزهایی را که افراد سازمان به دلایلی پنهان نگه می دارنـد را کشـف کننـد. در همین راسـتا یک مشاور سـعی می‌کند از ضـمیر پنهان سازمان اطلاعات جامعی به دست آورد. به عبارتی تحقیق بالینی در این خصوص داشته باشد و با این شیوه راهی برای گشودن گره های فرهنگی پیدا می شود. فرهنگ مهم است زیرا هر اقدامی بدون آگاهی از نیروهای فرهنگی، ممکن است پیامدهای پیش بینی نشده و ناخواسته داشته باشد. جدی گرفتن فرهنگ یعنی این که پیش از دست زدن به هر کـاری به پیامـدهای نیروهـای فرهنگی بیاندیشـیم. ادگـار شاین: آموزگار و اسـتاد ممتاز رشـته مـدیریت مدرسـه اسلوان در ام آی تی است. وی دوره کارشناسی را در سال ۱۹۴۷ در رشـته آموزش عمومی در دانشگاه شیکاگو و دوره کارشناسی ارشد را در سال ۱۹۴۹ در دانشگاه استانفورد در رشته روانشناسی اجتماعی دریافت کرد و در ادامه نیز در همین رشته در سال ۱۹۵۲ بـه اخـذ درجه دکـترا از دانشـگاه هـاروارد نایـل گردیـد. وی در راسـتای خـط اصـلی کـاری و پژوهشـی خـود در زمینه هـای دیگر روانشناسـی نیز فعالیت می کرد. ویراسـتار نشـریه توسعه سازمانی است و از سال ۱۹۷۲ تا ۱۹۸۱ نیز رییس گروه مطالعـات سازمانی مـدرسه مـدیریت اسلو وان بود. داسـتانی درباره شـرکت آتاری زمانی که دوران اوج بازی‌های آتاری بود، مدیر عاملی آوردند که سـابقه بازاریـابی داشت. او در فضـای فرهنگی رشـد کرده بـود که در آن بنگـاه داری به معنـای برقراری یـک نظـام خوب شـغلی و پرداخت پـاداش های فردی بود ولی درآتاری تعـدادی مهنـدس و برنامه نویس بی آداب و ترتیب وجود داشت. وی تصـمیم گرفت که پاداش های فردی مشخص کند تا رقابت بیشتری ایجاد شود به همین خاطر گزینه مهندس ماه را تهیه کرد ولی این کار او موجب دلسـردی افراد و رفتن گروهی از بهترین مهنـدسان بود. مـدیر علی رغم نیت درستی که داشت، نمی‌دانست نوآوری در تولیـد بـازی های کامپیوتری همان فضای یکـدل و بی ریایی بودکه به افراد فرصت می داد حس نوانديشـی یکـدیگر را برانگیزنـد در واقع نتیجه کار مهم بود و کسـی اهمیت نمی داد که سـهم افراد در تولید چقدر است ولی شـیوه مدیر جدید برای پرداخت پاداش به نحوی بود که بیشترین سهم نصیب مهندس ماه می‌شد که برگزیده وی بود. مقوله فرهنگ در ادغام، تملک و مشارکت‌ها وقتی سازمان هایی با فرهنگ های خاص در هم می‌آمیزند، یکدیگر را می خرند یا به شیوه های گوناگون مشارکت می‌کنند آثار فرهنگ آشـکارتر می شود. در ترکیب فرهنگ ها در مجموع سه حالت پدیـد می‌آید: - جدایی - چیرگی -آمیختگی جدایی: برخی مواقع ممکن است تفاوت فرهنگی بین سازمان ها باعث جـدا شـدن دو سازمان شود و در برخی مواقع عملاً یکی شدن فرهنگ دو سازمان غیرممکن است. برخی مواقع نیز به لحـاظ این که مالکان موسـسات نمی خواهنـد اعتماد مشتریان نسبت به یک بنگاه از بین رود، با

وجود خرید یا ادغام چند موسسه، سعی می کنند هر موسسه فرهنگ خاص خود را پیش برد. به عبارتی از یکی شدن فرهنگ سازمان ها جلوگیری می کنند مانند یک شرکت قفل سازی بزرگ در سوئد که شرکت های قفل سازی محلی را می خرید ولی مالکیت خود را پوشیده نگه می داشت در این حالت باید فرهنگ را همسو نگه داشت تا رویارویی و فرسایش پیش نیاید. در مشارکت این همسو سازی سخت تر است شرکت هایی که ۵۰-۵۰ هستند یعنی مالکان به طور مثال از دو کشور مختلف یا دو سازمان با نگرش های مختلف هستند همسو شدن آنها بسیار مشکل تر است. چیرگی: زمانی که فرهنگی بر فرهنگ دیگر چیره شود به طور مثال: زمانی که بنگاهی، بنگاه دیگر را می خرد. فرهنگ بنگاه خریدار معمولاً چیره می شود زمانی که هیولت پاکارد (اچ پی) شرکت آپولو را خرید کارکنان آن را وادار کرد که قوانین HP را فراگیرند. اگر مشارکت بین دو بنگاه وجود داشته باشد. معمولاً همسو شدن فرهنگ ها به سختی صورت می پذیرد، برخی اوقات شعارهای مشترک به همراه بهترین فرهنگ یا شعارهای هر یک از طرفین، به عنوان فرهنگ رایج در سازمان جاری می شود. در برخی دیگر از مشارکت ها یا ادغام ها مثل ادغام کرایسلر و بنز نیز این فرهنگ از هم جدا می‌مانند. آمیختگی: حالتی که فرهنگ ها در هم می آمیزند یا یکی می شوند. به نظر برخی این حالت خوب است چون از بهترین روش های همدیگر استفاده می کنند، ولی در عمل با ترکیب در فرهنگ، معمولاً فرهنگ جدیدی خلق می شود که به فرهنگ های موجود تحمیل می گردد. راه دیگر این است که روش های گوناگون دو سازمان در قیاس با یکدیگر و در قیاس با روش های متعالی و پذیرفته دیگران سنجیده شود و بدین ترتیب استانداردهای تازه ای در سازمان برآیند جاری می گردد. به طور مثال واحد حسابداری یک سازمان از یک شریک و واحد منابع انسانی از شریک دیگر می آید یا رییس هیات مدیره از یک شرکت و مدیر عامل از شرکت دیگر برگزیده می شود. ولی در هر حال اگر به مقوله های فرهنگی موجود در هر سازمان توجه نشود ادغام دو سازمان با یکدیگر گاهی به جدا شدن آنها یا سقوط هر دو بنگاه و از دست دادن نیروهای کاری و فعال سازمان می انجامد. انواع سازمان‌ها: سازمان های نوپا: که هنوز هویت فرهنگی آنها شکل نگرفته است و تحت کنترل بنیان گذاران خود هستند به عبارتی فرهنگ حاکم بر آنها بازیابی ارزش ها و باورهای پایه گذاران آنهاست. سازمان های میانسال: که اعضای هیات مدیره آن غیر موظف و برگزیده از سهامداران سازمان هستند و تاکنون چند نسل مدیر حرفه ای بر سازمان حکم رانده است. بنابراین بحث فرهنگ در این سازمان ها سه وجه دارد: ۱- حفظ مبانی که به بلوغ و کامیابی رسیده اند مثل فرهنگ جذب نیرو در کمیته جذب ۲- یکپارچه سازی و همسو سازی خرده فرهنگ ها مثل استفاده از گردش درخواست ها از مدیریت محصول تا تولید و در نتیجه ارسال برای مشتری ۳- شناسایی و تغییر فرهنگ هایی که در اثر تغییر محیط بیرون به طور پیوسته ناکارا می شوند. بنگاه های سالخورده: اگر دگرگون نشوند با محیط سازگار نشوند و مبانی فرهنگی خود را تغییر ندهند به صورت نادرست رشد می کنند و فرهنگ آنها به معنی جدی برای آموزش و تحول بدل می شود این سازمان ها باید برای ادامه بقا وارد دگرگونی عمیق شوند. در این زمان برای بسیاری از کارکنان کنار گذاشتن برخی فرهنگ ها که در سازمان جزو ارزش ها محسوب می شود بسیار مشکل است و به همین دلیل یا سازمان را ترک می کنند یا سازمان مجبور می شود عذر آنها را بخواهد. فرهنگ خاصیتی از گروه است هرگاه در گروهی تجربه مشترک کافی گرد آید فرهنگی در آن جوانه می زند این فرهنگ مهم است زیرا برآیند نیروهای عظیم و نهفته ای است که رفتار فردی و گروهی ما را مشخص می کند. فرهنگ سازمانی اهمیت ویژه ای دارد زیرا مبانی فرهنگی، استراتژی،اهداف و روشهای کار سازمان را معین می کنند. فرهنگ سازمانی: برای فرهنگ سازمان می توان سه پرده تودرتو در نظر گرفت: پرده اول: جلوه های ظاهری این بخش از فرهنگ چیزهایی هستند که در بدو ورود در یک سازمان یا بنگاه قابل لمس هستند مثل نحوه چیدن مبلمان یا معماری ساختمان که در بدو ورود به یک سازمان مشخص هستند. به طور مثال با ورود به یک سازمان مشخص می شود که همه افراد دارای شور و شوق هستند حرکت در سازمان جاری است جلسه های فراوان و لباس های غیررسمی کارکنان جلب توجه می کند این ها جلوه ظاهری سازمان هستند ولی هنوز معنی این ظواهر برای شما مشخص نشده

است. پرده دوم: ارزشهای مورد حمایت در این قسمت باید چراهای جلوه های ظاهری (پرده اول) مشخص شوند به طور مثال چرا کارمندان لباس غیر رسمی دارند چرا افراد با یکدیگر آهسته صحبت می کنند. چرا جلسه های خیلی محدود برگزار می شوند. در واقع مبانی فرهنگی که به عنوان ارزش در سازمان وجود دارند در این پرده مورد بررسی قرار می گیرند به طور مثال ممکن است در بنگاهی مشورت همه افراد با یکدیگر برای رسیدن به یک نتیجه بهتر ارزش به شمار آید ولی در بنگاه دیگر ارزش در اندیشه فردی است که به طور مشخص حریم اشخاص محترم شمرده شود و به افراد مهلت داده می شود پیش از دست زدن به هر کاری خوب آن را سبک و سنگین کنند. با این مقایسه شاید شخص بتواند راحت تر تصمیم گیری کند که در کدام یک از دو بنگاه بالا می تواند کارکند. در عین حال ممکن است که مبانی پرداخت حقوق و پاداش هردو سازمان یکسان باشد و به عبارتی شخص را در این مورد دچار سردرگمی کند. پرده سوم: باورهای مشترک برای این منظور باید ببینیم که در گذشته باورها و پندارهای پایه گذاران و رهبران اصلی که آنها را به سمت پیروزی هدایت کرده اند چه بوده است هر سازمانی در ابتدا توسط یک یا چند نفر یا گروه راه اندازی می شود از ابتدا باورها و ارزشهایی در این سازمان جاری می شود که اگر این ارزش ها با محیط همسو نباشند سازمان از بین می رود در صورتی که این افراد با این ابزار چند دور موفق شوند این ارزش ها و باورها کم کم به یک فرض مسلم و ارزش عمومی تبدیل می گردند. چند پرده ای بودن فرهنگ نشان می دهد که این مفهوم، مفهومی پیچیده است و ساده انگاشتن آن می تواند بزرگترین ریسک باشد. بنابراین باید پذیرفت که: ۱- فرهنگ ژرف است. اگر فکر کنیم که می توان آن را به راحتی تغییر داد و یک پدیده سطحی است بدون درنگ شکست خواهیم خورد و در واقع ما ساخت فرهنگ را شروع می کنیم ولی فرهنگ به زندگی ما شکل می دهد و مواردی که می بینیم به زندگی روزمره مان معنی می دهد جزو باورها و عقاید و ارزش های ما می شوند. ۲- فرهنگ گسترده است. ارتباط با رییس، مشتری، همکاران، چگونه می توانیم ترفیع گرفت و ... همگی نشان از گستردگی فرهنگ دارند. ۳- فرهنگ پایدار است. انسان ها ناپایداری را دوست ندارند و دوست دارند که وضعیت پایداری داشته باشند بر این اساس اعتقاد به ارزش ها و جلوگیری از سرپیچی ها نمایانگر پایداری فرهنگ است. زندگی سازمانی: هر سازمانی برای زندگی پایندگی خود باید باورهایی شدنی درباره این که چه کار می کند و چگونه کار می کند پرورش دهد. ماموریت و استراتژی و اهداف: نخستین بنیانگذاران و رهبران سازمان کار را با احساسی نیرومند نسبت به هویت و ماموریت آغاز می کنند و احساس به این که چه می خواهند باشند؟ کدام کالای بازار را می خواهند پدید آورند؟ هویت آنها چیست؟ و دلیل وجودشان کدام است؟ حالا برای این که بتوانند سرمایه فراهم کنند با آن که می دانند کارشان ریسک دارد و ممکن است جواب ندهد باید داستانهایی باور نکردنی حول این پرسش ها بپرورانند و آنها را به اولین گروه کارکنان بقبولانند. اگر کار جواب داد وسازمان موفق شد این باورها حکم قانون پیدا می کنند. ساختار سازمانی، سامانه ها، فرآیندها: ساختار سازمانی رسمی بنگاهی ممکن است عمودی و چند لایه باشد اما چنانچه سازمان با این ساختار کامیاب شود باور می کند که راه درست سازمان دهی این است. سازمان دیگری ممکن است دارای ساختار افقی باشد که با چند کمیته و گروه که بخش هایی از وظایف آنها با یکدیگر تداخل دارد سازماندهی شده باشد در صورتی که این سازمان هم به موفقیت برسد رمز آن را در سازمان های Horizontal می داند. در برخی از سازمان ها ممکن است شعب آن از لحاظ فرهنگی دارای فرهنگ های گوناگونی باشند به طور مثال در شعب یک شرکت هواپیمایی روابط بسیار راحتی برقرار بود ولی در دفتر مرکزی قوانین خشک و خسته کننده ای از قبیل یکی بودن رنگ لباس‌ها، نوع میزها در سالن غذاخوری و ... وجود داشت. با بررسی مشخص شد که مشتری اصلی دفتر مرکزی پنتاگون است که افراد آن نظامیانی مقرراتی بودند و باید Discipline آن حفظ می شد. به عبارتی هر یک از واحدها باید خرده فرهنگ های خود را داشته باشند هر سازمان برای سامان دهی کارها و شناسایی فرآیندهای بازاریابی راهکارهایی می اندیشد و برای این که بتواند به نحو موثرتری کارکند سامانه های لازم برای گردش اطلاعات نظام پرداخت پاداش و نظارت پدید می‌آورد. این سامانه ها در حین

کـار، رفته رفته به شـکل محکمـات در می‌آینـد بطوری که یکی از کارکنان بنگاه به بنگاه دیگری منتقل شود و آموختن شـیوه کار درسازمـان جدیـد را دشوار می یابـد. ردیـابی مشـکلات و تلاـش در رفع آنهـا: سازمـان هـا برای رمزگشایی از محیط بیرونی ساز و کارهای گوناگونی پدید می‌آورند. گزارش گیری پیوسـته از نیروی فروش، بازارسنجی رسمی، ایجاد واحدهایی برای کسب آگاهی از وضع بازار و گزارش به سازمان و شیوه های دیگر. هر بنگاهی از دیدگاه خود این روزنه ها را به کار می گیرد که اگر به پیروزی بیانجامـد به درستی دیـدگاه خود ایمان می‌آورد. بسـیاری از بنگاه ها ابزار اصـلی ردیابی ناراستی ها را در عملکرد مالی می دانند به طور مثـال بهای سـهام، نسبت بـدهی به ارزش خالص، گردش نقـدینگی یا سـهم شـرکت از بازار را معیار قرار می دهنـد. حالا اگر ساختار سازمانی بنگاه برحسب رشته فعالیت شکل گرفته باشد ممکن است در واحد مالی نیز خرده فرهنگ پیدا شود و بر این اساس برای تعیین معیارهای عملکرد سازمان بین واحـدهای مالی، مهندسـی، بازاریابی و تولیـد ناسازگاری پدیـد می‌آید. بنابراین مشـخص شـد که نشانه ناراستی یا ضـعف عملکرد بنگاه به بنگاه فرق می کند و در پندارهای فرهنگی آنها می نشـیند. الگوهای مختلفی برای برخورد با ضعف عملکردها وجود دارد. - در برخی از بنگاهها شخص خطاکار را بی درنگ اخراج می کنند. - در برخی دیگر از بنگـاه هـا فرهنـگ پـدرسالاری نیرومنـد و ارزش هـای اسـتخدام دایم وجود دارد و شایـد حتی به روی گناهکار هم نیاورنـد ولی وظایف پایین تری به او واگذار کنند و چشم انداز آینده شـغلی او را تنگ تر سازند. - در برخی از شـرکت های دیگر خطاکار را درمحوطه پنالتی قرار می دهنـد. به عبـارتی چون ازیک خانواده هسـتند شـغل شـخص از وی گرفته نمی شونـد ولی ممکن است از مـاموریت در پروژه برکنـار شـود و وادار شـود تـا برای خود مـاموریت دیگری بیابـد. - در برخی شـرکت هـای دیگر از سـرزنش خـودداری می شود ولی در عوض به یـافتن ریشه شـکست پرداخته می شود. شـبکه انسـانی سازمـان: افراد شاغـل در یـک سازمـان، روابط بین آنها، سامانه انگیزش و پرداخت پاداش ، میزان کار تیمی، رابطه بین مـدیر و کارمند، ارتباطات و سایر فرآیندهای محیطی کـار کمـابیش به فرهنـگ افراد و سازگـاری آنهـا با فرهنگ سازمان مرتبط است. آشـکارترین بازتاب فرهنگ زبان و برداشت های مشـترک است که به ویژه در چـارچوب ملی به خـوبی دیـده می شود. بنـابراین مـدتی طول می کشـد تـا رفتارهـای موجود در یک سازمـان برای افرادی که تازه وارد هسـتند جا بیافتـد. روابط و اختیارت کارکنان: در هر سازمانی از روابط رسـمی و غیررسـمی میان افراد باورهـایی پدیـد می آیـد که بـا سازمـان هـای دیگر متفـاوت است. در برخی از سازمـان هـا روابـط بین فرادست و فرودست به کوتـاهترین حـد می رسـد. افراد یکـدیگر رابا نام کوچک صـدا می زننـد در جای خود به مراتب بالاتر رفته و کار درست انجام می دهنـد حتی اگر سـرپیچی از دسـتورات بالاتر باشد. در برخی از سازمان های دیگر رده‌بندی رسـمی رعایت می شود و رجوع به رده هـای بالاـتر یا چالش با فرادست خلاف شـمرده می شود. نظام پاداش و ترفیع: یکی از راه های ترفیع و پاداش درسازمان ها بالابردن رتبه است اما این مسئله در سازمان های مختلف متفاوت است.در برخی از سازمان ها و برای برخی از کارکنان ترفیع و دریافت های مـالی نمـاد اصـلی جایگـاه فرد است. در برخی از سازمانهـا عنوان افراد و شـمار کارکنـانی که فرودست آنها کار می کننـد یا تعـداد کارکنانی که در یک پروژه هسـتند و بودجه پروژه مهم است. یکی از دشوارترین کارهای افراد تازه اسـتخدام شده این است که در نظـام پـاداش و تلاش سازمان چگونه بایـد قـدم بردارنـد، چه کاری مسـتحق تشویق و درخور پاداش و کـدام کار سـزوار تنبیه است. سرشت انسان: دیـدگاه دیگری که فرهنگ سازمانها را جـدا می کنـد باور به خوبی یا بدی ذاتی و میزان تغییرپذیری یا تغییرناپذیری انسـان است. برخی مـدیران بر این باورنـد که انسان ها به طور ذاتی تنبل هسـتند و جز با انگیزش و نظارت کار نمی کننـد و دیگری عقیـده دارد که انسـان به طور ذاتی برانگیخته است و فقـط بایـد منـابع و فرصت هـای مناسب در اختیار وی قرار داده شود. راستی و درستی: در هر فرهنگی مردم بر این باور بزرگ می شونـد که چه وقت، چه چیزی را به عنوان درست و راست بپذیرند. اما رفته رفته می‌آموزیم به تجربیات خود و شواهـد علمی اعتماد کنیم. در برخی از شـرکت ها مثل D.A.C سـرانجام به این نتیجه رسیدند که هر موضوعی بایـد به بحث گذاشـته شود و فقـط لاـیه هایی ارزش آزمون دارنـد که از دالان بحث گذشـته باشـند. زمان و فضا: تفاوت

فرهنگ ها از نظر نگرش به زمان، بستگی به تلقی آنها از خطی بودن این منبع دارد. در هر زمان فقط یک کار می توان انجام داد ولی در برخی فرهنگ های دیگر زمان تناوبی است یعنی انجام چندین کار به طور هم زمان عیبی ندارد. در برخی فرهنگ ها دیر آمدن مدیر بر سر کار نوعی شایستگی است ولی در برخی دیگر توهین محسوب می شود. فرهنگ سنجی سازمان: هرگاه سازمانی در شیوه اجرای عملیات با دشواری هایی روبرو شود یا بخواهد پیش از ورود به فرآیند ادغام، تملک یا مشارکت خودآزمایی استراتژیک کند بحث فرهنگ سنجی به میان می آید برای فرهنگ سنجی در یک سازمان به طور معمول، فقط پرسش نامه ها و طرح سوالات نمی تواند موثر باشد چرا که: - نمی دانید چه بپرسید و چگونه بپرسید. با توجه به این که فرهنگ دارای وجوه مختلفی است، محدوده سوالات مشخص نیست. برخی معتقدند در چند قالب خاص می توان تمام سوالات را محدود کرد ولی با توجه به فرهنگ های مختلف این پرسش ها نمی توانند همیشه موثر واقع شوند. - پرسش از افراد درباره مشترکات بی معنی است چرا که دسترسی به باورهای نهفته مشترک برای هیچ کس آسان نیست. - آنچه موجب ناخشنودی کارکنان است شاید چاره ناپذیر باشد. به این دلیل که آن چیز ممکن است جزو تار و پود سازمان ولی برای کارکنان ناخوشایند باشد. به طور مثال ارزش زبانی به کارها در سازمان ها عمومیت دارد و کارکنان اغلب مایل اند کار گروهی و اعتماد میان کارکنان بیشتر شود ولی در عمل می بینیم که به بحث پاداش و انگیزش نسبت به دستاوردهای فردی و رقابت میان کارکنان بهای بیشتری داده می شود. تحول فرهنگی در سازمان دهی جوان: معمولاً ـ در یک سازمان نوپا، فرهنگ بر اساس نگرش های پایه گذاران و کارآفرینان آن تعریف شده و به کارمندانی که استخدام می شوند انتقال داده می شود با پیشرفت سازمان این نگرش ها عمومی شده و به عنوان مرجع در میان افراد گسترده می شود یکی از موثرترین افراد در فرهنگ سازمانی رهبر سازمان است. در سازمان هایی که با تفکرات بنیانگذاران آنها پیش می رود طرح نظرات و ایده های جدید که از طرف دیگران مطرح می شود به طور عمده با به خطر افتادن موقعیت شغلی طرح کننده همراه است هرگونه پیشنهادی که برای تغییر عمدی فرهنگ چه از درون سازمان و چه از بیرون آن طرح شود به احتمال قوی یا نادیده گرفته می شود یا با ایستادگی روبرو خواهد شد. تحول جهت دار به کمک تیزبینی: اگر بتوان به فرهنگ به چشم سازوکاری برای رسیدن به محیطی هدفمند و پیش بینی پذیرتر نگاه کرد، می‌توان با آشکار کردن مایه ها و عناصر فرهنگی سازمان به افراد سازمان کمک کرد. پس از تیزبینی اگر به این نتیجه برسیم که باید فرهنگ موجود را محکم تر کنید چند سازوکار اساسی در اختیار دارید: - کمک به کارمندان تازه وارد برای سازگاری با قالب فرهنگ - شناسایی و تشویق رفتارهای سازگار با فرهنگ موجود - شناسایی و تنبیه رفتارهای ناسازگار با فرهنگ موجود - برگزاری برنامه های آموزشی، گردهمایی و پندآموزی تحول ساختارمند از راه «قلمه زنی»: افرادی را که فرهنگ هسته سازمان را دارند و در عین حال صاحب باورها و ارزش هایی هستند که با جهت گیری آینده سازمان سازگار است را شناسایی کنید و به پستهای کلید بگمارید، آنان را جایی بنشانید که به عنوان مدیران فرهنگ موجود از سوی دیگران پذیرفته شوند. تحول با بهره گیری از رشد خرده فرهنگ ها: در بین افراد و گروههای کاری در سازمان، به طور مثال در بین مهندسین باورهای مشترکی وجود دارد که ممکن است با باورهای مدیران شرکت تفاوتهایی داشته باشد به طور مثال مدیران باورهای مشترکی بر محور مسایل مالی دارند و اصولاً به کارکنان به شکل مرکز هزینه نگاه می کنند در حالی که مهندسین با توجه به مرجعی که در بیرون سازمان و در درون جامعه حرفه ای قرار دارد این اندیشه را نمی پذیرد. برای مهندس همواره مهم است که محصولی با نهایت زیبایی تولید کند که زمان و هزینه بیشتری را می‌طلبد ولی این ممکن است برای مدیر قابل قبول نباشد. بزرگی سازمان و از دست رفتن آشنایی سازمان: زمانی که خرده فرهنگ ها در سازمان کوچکی شکل می گیرد افراد مشکلات را بطور خودمانی حل می‌کنند، با نظرات همدیگر آشنایند و به یک اشاره نسبت به رفع اشکال اقدام می کنند. ولی با گسترده شدن سازمان افراد ناچار می شوند به فرآیندهای رسمی و مقررات روی آورند و این مقررات جای روابط اشخاص را می گیرد. در این زمان است که کار تیمی به کار سیاسی تبدیل می شود و واحدها به مراکز قدرت و

مـدیران هر واحـد می کوشـند تـا مسائل درونی خودشان را پر اهمیت تر جلوه دهنـد و مهندسـین به پروژه ها به صورت سود و زیان نگـاه می کننـد و مـدیران میـانی فوایـد پروژه را در قالب آندسـته از موضوعات مالی که در ذهن مـدیر عامل جاری است مطرح می کننـد. مـدیریت مشـکلات جانشینی: در این زمـان کم کم سازمان به سـمتی پیش می رود که قـدرت از دست بنیان گـذاران آن به سمت مدیران نسل دوم، سوم و چهارم پیش می رود. انتقال قدرت همواره با مشـکلاتی همراه است چون احساس کارکنان نسبت به بنیانگذاران سازمان جا افتاده است با کنار رفتن وی ممکن است که بخش بزرگی از فرهنگ سازمانی به چالش کشـیده شود در این مرحله ممکن است که مـدیران نسل های بعدی با اصولی که به عنوان فرهنگ در سازمان جاری بوده و موافق نباشـند و آنها را کنار گذارنـد. بنابراین بایـد طراحی فرآیندها به گونه ای باشد که لایه هایی از فرهنگ که به سازمان هویت، توانایی ویژه و امنیت روانی می بخشد، تقویت شود. سـرانجام زمانی که بنیانگذار از قدرت کنار گذاشته شود فرصتی است برای تغییر جهت فرهنگ سازمانی به شرطی که جانشـین به اصول و ارزش های سازمان معتقـد باشـد. دگرگونی پایدار: نفی وضع موجود: تغییر همواره با معنای آموختن نیست، باید مسایلی را هم که پیش از این آموخته بودیم و الان مزاحم هسـتند را نیز کنار بگذاریم. دریک سازمان باید ببینیم که آیا سازمان پیروز می توانـد عوض شود؟ یا نخست بایـد نوعی تهدیـد یا حس شـکست یا بحران شدیـد وجود داشـته باشـد تا افراد را به تغییر برانگیزد؟ برخی معتقدنـد که بایـد نوعی تهدیـد یا حس شـکست یا بحران شدید وجود داشـته باشد تا انگیزه ای برای آموختن چیزهـای جدیـد فراهـم شـود. بنـابراین هر تغییر بـا نفی وضـع موجود آغـاز می شـود. ناخشـنودی و بیم سرچشـمه نفی موجـود: این سرچشمه می تواند از موارد زیر حاصل شود: - بیم اقتصادی، اگر عوض نشوم شکست می خورم و بازار را از دست می دهم. - بیم سیاسـی، اگر عوض نشوم گروه های نیرومنـدتر برنده می شوند. - بیم فناوری، اگر عوض نشوم از دیگران عقب می مانم. - بیم حقوقی، اگر عوض نشوم جریمه می شوم. - بیم اخلاقی، اگر عوض نشوم خودخواه، بدجنس و غیر مسـئول جلوه خواهم کرد. - ناخشـنودی درونی، اگر عـوض نشـوم به آرزوهـای خود نمی رسم. رسوایی، سرچشـمه نفی وضع موجود: یکی از نیرومنـدترین انگیزه های دگرگونی سازمان، می تواند وقوع حادثه (مثل انفجار چلنجر) یا رسوایی (مثل خودکشی یک مدیر) باشد. نیاز به ادغام، تملـک، مشـارکت، سرچشـمه نفی وضـع موجود: یکی از بـارزترین سرچشـمه هـای نفی وضع موجود زمـانی است که دو بنگـاه در یکدیگر ادغام می شوند یا مشارکت می کنند یا یکدیگر را می خرند. مسـئله فرهنگی مسـئله ای است که متاسـفانه در این هنگام به آن توجهی نمی کنند و پس از ادغام نیاز آن مطرح می شود. رهبر فرهمند، سرچشـمه نفی وضع موجود: یک رهبر فرهمند گاهی با توجه به این نکته بقای سازمان را تضـمین می کند: ما وضع مان خوب است اما اگر یاد بگیریم که کارها را به شیوه تازه انجام دهیم وضع مـان بهتر خواهـد شـد. به این ترتیب کارکنان نسبت به آینـده شـرکت امیـدوار خواهنـد بود. در مقابل مـدیرانی که همواره از اوضـاع خراب شـرکت صـحبت می کننـد و عنوان می‌کننـد که بایـد دگرگونی پدیـد آیـد گاهی با واکنش هایی از سوی کارکنان مواجه می شوند. البته کارکنان هم در صورتی که از وضع اقتصادی خبر نداشـته باشند همواره تصور می کننند تمام زحماتی که می کشـند به نفع مـدیران است و همیشه از آنهـا سوء اسـتفاده می شود. مـدیر فرهمنـد بایـد این تردیـدها را رفع کنـد. نیاز به آموزش و تربیت، سرچشـمه نفی وضع موجود: بسـیاری از سازمان ها آموخته اند که تنها با آموزش می توان مدیران را وادار به انجام کارها به شیوه هـای تازه کرد. کارکنان حرف مـدیر را قبول نمی کننـد، مگر این که حقایق مالی بنگاه به آنها آموزش داده شود. تشویش بقا در برابر تشویش یادگیری: نیاز به تغییر و کنار گذاشـتن برخی از عادات همیشه این تشویش را بهمراه دارد که آیا می توانید به بقای خود ادامه دهید یا خیر به طور مثال زمانی که چیزهای تازه مثل کار با کامپیوتر یا تغییر شـیوه مدیریت عنوان می شود تحولاتی را در پیش دارد. مبانی روان شـناختی، تشویش یادگیری: - ترس از ناتوانی موقت: احساس ناتوانی در فرآیند تبدیل از شیوه ای به شیوه دیگر - ترس از تنبیه شدن به دلیل ناتوانی - ترس از دست دادن هویت شخصـی: اگر طرز فکر شخص سرچشمه نیرومندی برای شخصیت وی باشد ممکن است نخواهد به خواسته های فرهنگ جدید گردن نهد. به این ترتیب اگر این تشویش وجود داشته باشند

همواره سپرهـای دفاعی در میان افراد وجود خواهـد داشت. این افراد ممکن است به عبارتی خود را مجاب کننـد که فرهنگ جـدید پایـدار نیست و گذرا است. ممکن است شانه خالی کنند و خود را مجاب کنند که این کار به او ربطی ندارد یا بهانه تراشـی کنند و در مقابل خواسـته های مـدیران مقاومت کنند. برای رهایی از این موضوع مدیریت باید همواره دو اصل را مورد توجه قرار دهد: ۱- تشویش بقـا بایـد قبل از تشویش یادگیری باشـد. ۲- به جـای افزایش تشویش بقـا بایـد تشویش یادگیری را کاهش داد. ایجاد امنیت روانی در آمـوزش: - به کسـی که آمـوزش داده می شـود این بـاور القـا می شود که آموختن به سود آنهـا است. - بـاید موجبات آموزش رسمی برای کارکنان فراهم شود. - با توجه به این که شیوه یادگیری افراد با یکدیگر فرق دارد یادگیرندگان در طراحی فرآیند یادگیری خود مشارکت کنند. - کسـی که وقت، زمینه و مربی خوبی نداشته باشد نمی تواند چیزی یاد بگیرد. - الگوهای مثبت در آموزش وجود داشـته باشد شاید لازم باشد شیوه جدید اندیشه قبل از آموزش دیده می شود. - باید گروههایی برای بحث درباره آموزش ها وجود داشـته باشـند که پاسـخگوی پرسـش های افراد باشند. - ساختار پاداش و تنبیه سازمان باید به گونه ای باشـد که فرد را موظف به آموزش کنـد. برای یـادگیری مفـاهیم تـازه اساساً دو ساز و کار وجود دارد: یکی تقلیـد از یک الگو و دیگری تعریف نقش هایی برای خود تا آن گاه که یکی از آنها به طور صحیح عمل کند. انتخاب با مدیریت است. مدیر می تواند با اسـتفاده از الگوها و برنامه ها و فیلم های آموزشی این تغییر را منتقل کند یا انکه آموزندگان را تشویق کند در محیط کاری خـود جست و جو کننـد و راه خویش را بیابنـد. بعـد از مرحله آموزش، بایـد مفـاهیم تـازه را نهـادینه کرد به گونه ای که رفتارهـای جدیـدی پدیـد آینـد. اگر این رفتارها انتظارات افراد را در محیط کار مرتفع کنـد به یک عنصـر پایدار در وی و در گروه تبدیل می شود. برای شـروع این حرکت بایـد گروه هایی به عنوان پیشـتاز در سازمان تشـکیل شوند تا آموزش ها برای آنها شـروع شود و آنها حرکت را آغاز کننـد و با توجه به این که نوآوری امری ناشـناخته و آزاردهنـده است نمی توان همه سازمان را در یک زمان به آن دچار کرد. گروه پیشـتاز باید در حاشـیه کارهای جاری خود و نقاط ضـعف عناصـر فرهنگی موجود و همسویی و ناهمسویی آنها با تغییرات مورد نظر را شـناسایی و ارزیابی کننـد. آنان نیازمند زمان، بودجه، منابع اطلاعاتی و حتی مشاور هسـتند. باید قبول کنیم که تغییرات فرهنگی در سازمان گاهی ممکن است چنـدین سال به طول انجامـد. نحوه حرکت گروه پیشـتاز: در قـدم اول بایـد ببیند که چه تغییراتی شدنی است گام بعدی این است که وضع مطلوب چیست؟ در صورتی که وضع مطلوب به روشـنی مشخص نشود، پس از چنـدی معلـوم می شود راهی برای تغییر فرهنـگ کنونی به وضع مطلوب وجود نـدارد، پس بایـد وضع کنونی را ارزیـابی کنیم تا مشـخص شود فاصـله این وضع با وضع مطلوب چقـدر است. در گام بعدی باید گام هایی را که برای این فرآیند نیاز است مشـخص کنیم. هر گام به درستی بررسـی و شـکافته شود. به طور مثال این که در فروش مشکل داریم کافی نیست. باید مشخص شود مشکل از محصول است؟ قیمت محصول ما بالاست؟ طیف خریـداران ما قـدرت مالی مناسب ندارند؟ خدمات ما درست نبوده؟ و ... بعد از این مرحله باید نقشه راه و فرآیندها مشـخص شوند اگر نیازی به آموزش های خاصـی است این آموزش ها دیده شوند. در این میان رهبران بایـد نقش عمـده ای را ایفـا کننـد. آنان بایـد دارای مشـخصات زیر باشـند: - حرفش را باور کننـد. - حرفش شـفاف و معقول باشـد. فرهنـگ سازمان های بالغ: فرهنگ سازمان های بالغ با فرهنگ در سازمان نوپا تفاوت دارد. مهم ترین ویژگی سازمان میانسال این است که فرآینـدهای مـدیریتی را مـدیران ترفیع یافته طرح کرده اند نه کارآفرینان و پایه گذاران آن. منظور از میانسالی آن است که پایه گـذاران سازمان درمالکیت یا جایگاه سازمانی نباشـند یا حداقل دو نسل از اداره سازمان به دست مدیران حرفه ای گذشـته باشـد. پایه گـذاران عموماً پای بنـد اصول و قوانینی هسـتند که ریشه در اقتصاد نـدارد و این عقاید را به سازمان تحمیل می کننـد. از سوی دیگر مـدیران حرفه ای راه پیشـرفت خود را از دل سازمـان می داننـد و سـعی می کننـد تا با سالم نگه داشـتن اوضاع سازمان به خصوص اوضاع مالی آن را پیش برند. در سازمان میانسال تصـمیمات و حرکت های فرهنگی به گونه دیگر است مدیران بایـد تصـمیم بگیرنـد که آیا بایـد موقعیت جغرافیایی خود را گسترش دهنـد به تولیـد کالاهای جدید دست بزنند بازارهای تازه پیدا

کننـد تعـداد شـرکت هـا را افزایش دهنـد یـا به ادغـام و تملک شـرکت های دیگر فکر کننـد. در سالهای آغازین زنـدگی سازمان، مدیران و رهبران فرهنگ سازمان را می سازند ولی در دوران میانسالی، فرهنگ سازمان، مدیران را می سازند که یکی از دوره های سخت و خطرنـاک رشـد فرهنگی سازمـان همین دوره است چرا که ممکن است بـا برخی از باورهـای غلـط حرکت سازمان به طور کامـل منحرف شود. با گسترش سازمان از نظر تولیـدات، شـرکت های تابعه، گسترش جغرافیایی و ... خرده فرهنگ های نیرومنـدی رشد می کنند که باید در فرهنگ کلان سازمان به آنها توجه شود و سـعی شود تا این خرده فرهنگ ها را با فرهنگ سازمان همسو کرد. ساز و کار تغییر فرهنگ در میانسالی: در این دوران باورهایی که در سازمان جـدی بودند به عنوان یک حکم مقدس شـمرده می شونـد. کارمنـدان بر این باورنـد که آنچه در دیروز موجب رشـد سازمان بوده، می توانـد فرمول فردا هم باشـد. به همین دلیل با تغییر فرهنگ بایـد عملاًـ فرهنـگ هـای جدیـد را به فرهنـگ هـای موجود سازمـان گره زد و نمی توان فرهنگی را کاملاً جایگزین فرهنـگ قـدیم کرد. در چنین فرآینـدی دریافت اطلاعات دقیق مربوط به نفی شدیـد وضع موجود است که مـدیریت ارشـد را برمی انگیزد. به همین منظور، تیم تغییر باید تصـمیم بگیرد که چگونه از نقاط قوت فرهنگ موجود یاری گیرد و نقاط ضـعف را تصـحیح کنـد و بنـا به اقتضـا برای ورود فرهنـگ به جنبه هـای دیگر برنامه‌ریزی کننـد. بحران میانسالی و خطر زوال: کامیابی‌های پی در پی، باورهای نهفته مشترک محکمی را پدید می آورد که منجر به ایجاد فرهنگی نیرومند می شود پایداری سازمان در درون و بیرون در این روند یک امتیاز به شـمار می آید. اما زمانی که سازمان به دلیل اشـباع بازار یا کهنگی کالا بخت رشد نداشته باشد برخی از این باورهـا به زنجیری بر گردن سازمـان بـدل می شونـد این حـالت ربطی به سن سازمـان نـدارد ولی اگر نیـاز باشـد تا در سازمان تغییر فرهنگی ایجـاد شود سن سازمـان مطرح می شود. در سازمـان میانسـال تقریباً محال است که مـدیران قبول کننـد تا این باورها از بین برونـد یـا تغییر کننـد چرا که این باورهـا موجبات افتخار و اعتماد به نفس سازمان را فراهم می آورنـد. در این سازمان شـناسایی این باورهـا بسیار مشکل می شود کـاری است که از عهـده مشـاور یـا مـدیر سازمان هم ممکن است خارج باشـد در برهه ای که رشـد سازمان کند می شود، دو گزینه درمیان است: ۱- تغییر سریع بخش هایی از فرهنگ با هدف این که سازمان بتواند در یک فرآیند چرخش خود را بـا محیط هماهنگ سازد. ۲- زیر و رو سـازی کامـل سازمان و فرهنگ اش در یک سازمان دهی مجـدد از طریق ادغـام، تملـک یـا اعلاـم ورشکسـتگی. تغییر فرهنگ انقلابی: چنانچه تغییر فرهنگ برنامه ریزی شـده و ساختارمنـد نتایـج لازم را به دست نیاورد رهبران به تغییرات با شـدت بیشتری می پردازنـد یکی از مرسوم ترین روش ها در این سازمان این است که مدیر عاملی از بیرون می آورنـد تا با نگرش جدیـد ساختار سازمان را تغییر دهد. در این راه معمولاً اختیارات زیادی به وی می دهند که در یک زمان مشـخص برای بهتر شدن عملکرد سازمان چرخش عمده ای را حاصل کند. اگر مدیر جدید موانع عمده ای در فرهنگ موجود نبینـد تحت فشار سازمان چاره ای جز گـذر از یک برهه تخریب فرهنگی نـدارد یا این که در کادرهای مدیریتی موجود تغییر ایجاد کنـد همگی این مسائـل نشـان می دهـد که معمولاًـ بـدون هزینه سـنگین انسـانی تحول عمـده فرهنگی غیرممکن است. مورد نمونه: شرکت D.A.C به دلایـل گوناگون در دهه ۱۹۸۰ کنـد و ناکار آمـد شـد. برای این منظور چندین بار دست به تعدیل زد ولی هنوز نتوانسته بود که شـرایط پایـدار و سودآوری را پیـدا کنـد. حرکت هـای کنـد در تصـمیم گیریهـا موجب شـده بود تـا رونـد حرکت استراتژیـک سازمـان کنـد شود. در این زمـان تصـمیم گرفتنـد که رابرت پالمر را به جای کن اولسون بنشاننـد. پالمر شخصـی بود با حضور چندین ساله در D.A.C که نسبت به اولسون با انضباط بیشتری برخورد می کرد. مهمترین تغییراتی که وی در مدت چندین سـال پدیـد آورد تمرکز دادن به فرآینـد تصـمیم گیری انضـباط شدیـد، ریزش واحـدهای غیرمولـد و از همه مهمـتر کنـار گذاشـتن دارنـدگان فرهنگ کهنه بود. بسـیاری از کارمنـدان اخراج شدنـد، بازنشسته شدند یا سازمان را ترک کردند. آنهایی هم که ماندند دایماً شکایت می کردند که پالمر در نظر دارد باورهای سازمان را از بین ببرد و به جای آن یک فرهنگ پدرسالاری ایجاد کند ولی بعـدها مشـخص شـد که موقعیت شـرکت روز به روز بهتر و پایدارتر شد. دیدار فرهنگ ها: (تملک، ادغام، مشارکت وسایر سازمان

های آمیخته) دیدار فرهنگی زمانی پیش می آید که دو سازمان ادغام می شوند مشارکت می کنند یا یکدیگر را تصاحب می کنند. در ادغام دو فرهنگ در هم می آمیزند بی آن که لزوماً یکی بر دیگری چیره شود. در مشارکت بنگاه برآیند با کنار هم گذاشتن فرهنگ های هر دو بنگاه کار را از صفر آغاز می کند. در تملک، بنگاه خریده شده خود به خود به شکل خرده فرهنگی از فرهنگ کلان تر بنگاه خریدار تبدیل می شود. در تمام این موارد احتمال بروز اختلاف بین کارکنان وجود دارد چرا که کارکنان شرکت فرودست به نوعی تصور می کنند که تحت امر و نهی کارکنان فرادست قرار گرفته اند. فرهنگ سنجی معمولاً در ابتدای کار شدنی نیست زیرا مذاکرات ادغام یا مشارکت باید پوشیده بماند. این خطر هست که طرفین پیش از ایجاد سازمان برآیند نتوانند تفاوت های مهم خود را کشف کنند. ولی بعد از علنی شدن ادغام یا مشارکت، وارد شدن در یک فرهنگ سنجی رسمی کاملاً به صلاح است. طرفین می توانند گروه هایی تشکیل دهند که جلوه های ظاهری، ارزش های مورد حمایت و باورهای نهفته را در حوزه های اصلی مانند ماموریت، اهداف و راهکارها و ... ارزیابی کنند. هرگاه وجوه بیرونی مانند بازارها و تولیدات دو سازمان هم خوان باشند طرفین ممکن است گمان برند که چون نیت هر دو خیر است پس افراد خوش نیتی با رفتار یکدیگر آشنا خواهند شد و برای همکاری با یکدیگر اقدامات لازم را به عمل خواهند آورد. برای همین منظور حتی ممکن است در میزان شناخت خود از یکدیگر مطالب بیهوده ای هم بگویند ولی بعدها ممکن است ناگهان متوجه شوند که شیوه کارها تفاوت های بزرگی دارند. در این مرحله دام دیگری وجود دارد و آن توجیه شیوه خود و عدم توجیه منطقی طرف مقابل است. نیاز به گفتمان: برای درک عمیق از فرهنگ همدیگر باید با اعزام کارکنان به سازمان های یکدیگر برای مدتی از نزدیک درگیر کار شویم یا با گفتمان اعضای دو فرهنگ، باورهای متفاوت طرفین را از عمق به سطح آوریم. (با این فرض که افراد دو سازمان را نمی توان با یکدیگر عوض کرد باید بر روی نحوه بازکردن گفتمان بحث کنیم.) گفتمان شکل خاصی از مکالمه است که طرفین سعی می کنند به جای آن که مسایل بین خود را با شتاب حل و فصل کنند با آرامش به آنچه می گویند و می شوند به خوبی بیاندیشند. هدف از گفتمان فقط گفتن و شنیدن نیست بلکه هدف این است که طرفین بتوانند به تفاوت های موجود در اندیشه و باورهای نهفته یکدیگر نیز راه پیدا کنند. زمانی که ادغام، تملک یا مشارکت به مرحله علنی شدن رسید باید مدیران زمینه را برای گفتمان های جهت دار درباره موضوعات اصلی مانند استراتژی، راهکارها و اهداف جدید فراهم کنند. افرادی که در گفتمان شرکت می کنند باید میل به مخالفت و چالش و توضیح خواهی و موشکافی را در خود از بین ببرند و سعی کنند تا با گوش دادن بیشتر متوجه شوند که تا چه اندازه اندیشه ها و برداشت ها و احساسات آنها بر پایه باورهای عالمانه است.

آشنایی با برنامه ریزی فرهنگی

تالیف : محمد سهیلی خلاصه کتاب: ویراستار : سمانه خمسه ای- گرافیست : احسان عرفانی- چاپ اول : پاییز ۱۳۸۹- شمارگان : ۳۰۰۰ نسخه- انتشارات قدس رضوی- چاپ : موسسه فرهنگی قدس- شابک : ۹-۱۹-۵۷۹۴-۶۰۰-۹۷۸- پیشگفتار: یکی از مهمترین وظایف مدیران در عرصه های مختلف, برنامه ریزی است. گرچه در ضرورت برنامه ریزی تردیدی نیست اما از آنجا که برنامه ریزی در زمینه های گوناگون, کاربردهای متفاوت دارید باید برای هر زمینه رویکری متناسب با آن داشت.عرصه ی فرهنگ به دلیل سر وکار داشتن با نگرش ها و ارزشهای گوناگون و در نتیجه عدم قطعیت در پیش بینی ها و دیدگاه، رویکرد خاصی را برای برنامه ریزی می طلبد که برنامه ریزی فرهنگی نامیده میشود تبیین رویکرد های خاص برنامه ریزی در عرصه فرهنگی، موضوع اصلی این کتاب را تشکیل می دهد.از آنجا که برنامه ریزی فرهنگی در سازمان های مردم نهاد و تشکلهای محلات با برنامه ریزی فرهنگی در سازمان ها و نهادهای توسعه یافته ی فرهنگی متفاوت است، در این نوشتار سعی شده با نگاهی ویژه به این سازمان ها و تشکل ها روایت خاصی از برنامه ریزی فرهنگی ارائه گردد تا از کاربردی مناسب برخوردار باشد. دستیابی به شیوه ی مطلوب برنامه

ریزی فرهنگی رونـد مسـتمری است که این گونه تلاش ها آغازی برای آن به شـمارمی آیـد. همچنین موفقیت در این عرصه جز با دریـافت دیـدگاه هـا و تجارب دست انـدرکاران عرصه ی فرهنگ به ویژه فعالان تشـکل ها و سازمان های مردم نهاد میسـر نخواهد بود. آشـنایی با فرهنگانسان به صورت جمعی زنـدگی می کنـد؛ زیرا نیازها، بهره ها، برخورداری ها، کارها و فعالیت هایش ماهیتی اجتمـاعی دارد.رفع نیازهـای آدمیـان جز با تقسـیم کار، فعالیت و بهره ها به صورت مجموعه ای از سـنت ها وقوانین میسـر نیست. از طرف دیگر انـدیشه هـا،ایـده هـا و خلق و خوی هـایی بر عموم مردم حکومت می کنـد که به آن ها وحـدت و یگانگی می بخشـد. نیازهای مشترک اجتماعی و روابط ویژه انسانی ، افراد را به یکدیگر پیوند میدهد و به زندگی آن ها وحدت می بخشد. افراد جامعه در حکم مسافران یک اتومبیل ،هواپیما، قطار و یا کشتی انـد که به سوی مقصـدی واحد حرکت می کنند . این افراد یا همه با هم به منزل می رسـند، و یا همگی دچار خطر می شوند و یا همه از رفتن باز می مانند و در نهایت سـرنوشت یکسانی پیدا می کنند.به بیان شهیـد مطهری ، جامعه، مرکب حقیقی است از نوع مرکبات طبیعی؛ ولی ترکیب روح ها، انـدیشه ها، عاطفه ها، خواسـتها، اراده ها و بالاـخره ترکیـبی فرهنگی است؛ نه ترکیب تن هـا و انـدام هـا. آیـات قرآن کریم نیز این نظریه را تأییـد می کنـد. قرآن برای جوامع، سرنوشت مشترک، نـامه ی عمـل مشترک، فهم و شـعور، عمـل، طـاعت عصـیان قائل است. بـدیهی است که اگر جامعه وجود عینی نداشـته باشـد، سـرنوشت وفهم وشـعور و و طاعت و عصـیان هم معنی نـدارد. این ها دلایلی است مبنی بر این که قرآن، برای جوامع نوعی حیات و مرگ جمعی حقیقی قائل است و نه تشبیهی و تمثیلی.مفهوم فرهنگ که در انسان شناسـی و جامعه شناسی به کار می رود ، شامـل مفـاهیمی از قبیل نقش ها، مـدل ها، ارزش ها و نمادهاست وبا اسـتفاده از آن می توان به سـطح جامعه شناسـی واقعیت کلاـن اجتمـاعی رسـید.فرهنـگ به معنـایی که دراین کتاب مورد توجه قرار گرفته شامل چنـد خصوصـیت اصـلی است:۱- فرهنگ باحضور افراد شـکل می گیرد و تـداوم می یابـد.۲- آن چه قبـل از هر چیز فرهنـگ را می سـازد شـیوه هـای فکر، احسـاس و عمل مشترک بین افراد متعـدد است و فرهنگ جامعه لزوماً بایـد بین افراد زیادی مشترک باشـد.۳- شـیوه های تفکر، احساس و عمل می تواند کم وبیش رسـمی شود وشکل معین و خاصی به خود بگیرد.۴- فرهنگ ناشـی ازاشکال و سازوکارهای فرایند یادگیری است؛ حـتی برخی فرهنـگ را تمـامی آن چه که یـک فرد بایـد برای زنـدگی در جـامعه فراگیرد، تعریف کرده انـد.از نظر جـامعه شناسـی کـارکرد اصـلی فرهنـگ، جمع آوری افرادی به عنوان یک جامعه مشـخص است. همچنین به عنوان جهان فکری ، اخلاقی و نمادی مشترک میـان افرادی است که می تواننـد از این طریق بـا یکـدیگر مرتبـط شونـد. هر یک از این افراد می تواننـد خود را عضو کلی بداند که فراتر از آنهاست و آن را گروه ، تشـکل، انجمن، جماعت و یا جامعه می نامند. از نظر روانشناسـی، کاربرد فرهنگ با خود و محیط طبیعی و اجتماعی ارتباط برقرار می کنـد و خود، احساسات، احتیاجات و محرک هایش را کنترل می کند؛ بنابراین فرهنگ هماننـد منشوری است که انسـان از درون آن واقعیت را می بینـد وآن را به کـار می گیرد تا خود را با آن تطبیق داده وآن را کنترل کند.برنامه ریزی فرهنگیدر فرهنگ دینی و ازدیدگاه اسـلام، هدف انبیا کارکردی شدن فرهنگ است؛ یعنی تبدیل فرهنگ نظری و آرمـانی به فرهنگ ملی و واقعی.بنابراین مجموعه ی آن چه از دین به عنوان فرهنگ اسـتنباط می شود، جامعه را در تمام قسـمت ها کارآمد می کند و این همان کارآمدی فرهنگ اسلامی است.بر مبنای این که جوامع انسانی دارای حیات اجتماعی و فرهنگی است، هر گونه تحول اجتمـاعی نیز بایـد با تکیه بر تغییر و تحول فرهنگی صورت گیرد. امام خمینی(ره) در این زمینه می فرمایـد:« فرهنگ باید متحول بشود و تحول می خواهد. بزرگ ترین تحول باید در فرهنگ بشود؛ برای این که بزرگ ترین مؤسـسه ای است که ملت را یا به تباهی می کشد یا به اوج عظمت و قدرت می کشد».تاریخچه ی برنامه ریزی فرهنگی را تا یونان باستان می توان دنبال کرد. افلاطون در کتاب جمهوری ، هـدایت فرهنگی جامعه را به سوی مسـیرهای از پیش تعیین شـده ، وظیفه ی دانایان و حکما می داند. در مقابـل ، ارسـطومعتقد است وظیفه ی حکومت ایجـاد زمینه و بستر منـاسب برای بروز فضـیلت و نیکی در مردم است.به طور کلی آرمان شـهر گرایی مبتنی بر ایجاد جامعه ای با فرهنگ مطلوب است.تأثیرگذاری فعالیت های فرهنگی منوط به تنظیم و جهت گیری

تمامی تلاش ها و منابع به سوی اهداف مشترک فرهنگی است و براین اساس برنامه ریزی به عنوان مهم ترین وظیفه ی مدیریت فرهنگی مطرح می شود برنامه ریزی برای نیل به توسعه ی فرهنگی مستلزم درکی صحیح از توسعه ی فرهنگی است و این مهم جامه ی عمل نمی پوشد مگر این که پیش از آن موارد زیر حاصل شود:۱- ارزش و اهمیت توسعه ی فرهنگی در برنامه های درازمدت اقتصادی و اجتماعی روشن گردد.۲-برنامه ریزان توسعه به هدف های جامعه توسعه، به ویژه اهدافی که به رشد فرهنگی مربوط می شود،توجه کنند.۳- تلاشی همه جانبه برای درک ظرفیت های فرهنگی و تأکید بر نقش فلسفه، علم، هنر، ادب و اندیشه در توسعه و نیز ایجاد فضایی مطلوب برای توسعه ی اجتماعی و اقتصادی صورت گیرد.۴- به نقش مشارکت همگانی اعم ازمشارکت احساسی، روحی، فکری و عملی توجه شود و زمینه های فرهنگی مساعد برای رشد شخصیت خلاقیت و نوآوری، جمع گرایی و کارتشکلی فراهم شود.بر این اساس، برنامه ریزی فرهنگی نیز به نوبه ی خود باید متکی بر سیاست گذاری صحیح وتعین راهبردهای مؤثر فرهنگی باشد.امروزه به برنامه ریزی فرهنگی(یا به عبارت دیگر فعالیت عقلانی و سازمان یافته برای حل مسائل فرهنگی یک جامعه، از طریق ایجاد تغییرات آگاهانه در ساخت یا کارکرد فرهنگ)، حتی بیش از خود نظریات فرهنگ توجه قرار می شود. این رویکرد، مسأله ی نخبه گرایی فرهنگی را بیش از پیش در چشم انداز قرارداده است.سخن اصلی نظریه پردازان این است که بدون وجود یک هدایت فرهنگی و اجتماعی ، جوامع مدرن از هم خواهند گسیخت.ویژگی های برنامه ریزی فرهنگیهرچند اصول برنامه ریزی در زمینه های مختلف یکسان است، اما شیوه ی تحقق آن می تواند متناسب با هر زمینه متفاوت باشد. این تفاوت به ویژه در زمینه ی فرهنگی برجستگی بیشتری دارد.مهم ترین تفاوت برنامه ریزی فرهنگی شامل این موارد است:۱- به دلیل گستردگی عرصه ی فرهنگ(شمول فرهنگ بر اندیشه ها، باورها،هنجارها، رفتارها و...) هدف گذاری منسجم فرهنگ بسیار دشوار است.۲- با توجه به تعدد و تنوع عوامل تأثیرگذار در عرصه ی فرهنگ، حتی برای اهداف مشخص فرهنگی نیز، فرآیند و روش های مشخص و تعریف شده ای وجود ندارد و به جای آن لازم است طیفی از روش ها و فرآیندهای مختلف مد نظر قرار گیرد.۳- با توجه به میان رشته ای بودن فرهنگ،قواعد یا قوانین آن دچار ابهام است.۴- به دلیل تأثیرگذار بودن عامل زمان در رفتار و تغییرات فرهنگی، تغییرات به صورت غیرخطی است و با روش های معمول قابل پیش بینی و برنامه ریزی نیست.۵- به دلیل تأثیرعمده ی عامل انسانی،تحقق اهداف مشخص شده در زمینه های فرهنگی از قطعیت لازم برخوردار نیست وبه این دلیل در این زمینه هیچ گونه قطعیتی وجود ندارد.۶- سنجش جنبه های اصلی برنامه ریزی یعنی کارآیی و اثربخشی در زمینه ی فرهنگی بسیار دشوار است و در برخی موارد اساساً امکان پذیر نیست.با توجه به جامعیت فرهنگی برنظام اجتماعی و نیز گسترش عوامل تأثیرگذار فرهنگ، طرح ریزی فرهنگی به معنای شکل دادن به فرهنگ میسر نیست. از دیدگاه دیگر اگر عوامل تأثیرگذار بر فرهنگ را از یک سو به نهادهای دولتی و از سوی دیگر به گروه های جامعه منحصر کنیم و فرهنگ را ثمره ی تعامل این دو بدانیم، در این صورت متولی دانستن بخشی از دولت(ویا حتی تمامی آن) برای فرهنگ و شکل بخشیدن به آن، دور از واقعیت جلوه خواهد کرد. بر این اساس دستیابی به اهداف فرهنگی، مستلزم مشارکت تمامی جامعه به ویژه حضور فعال تشکل های مردمی است. هدف از طرح ریزی فرهنگی نیز،تعیین اهداف دست یافتنی و تلاش در جهت دستیابی به آن ها و همچنین پاسخگویی مناسب به مسائل حیاتی فرهنگی جامعه خواهد بود.مقام معظم رهبری در این خصوص می فرمایند:« در قبال فرهنگ، دو تفکر افراطی وجود دارد؛عده ای فرهنگ را مقوله ای رها و غیر قابل مدیریت می دانندو معتقدند باید فرهنگ عمومی را به حال خود رها کرد و در مقابل عده ای دیگری معتقدند باید با سخت گیری شدید و کنترل همه ی مسائل، قالبهای خاصی را در فرهنگی عمومی و حتی مسائل و اخلاق شخصی، به جامعه تحمیل کرد؛ اما هردوی این برخوردها افراطی ومضر است و به مقوله ی فرهنگ باید با نگاه معقول اسلامی نگریست».مدل های برنامه ریزی فرهنگیبرای دستیابی به مدل های برنامه ریزی فرهنگی ابتدا به دیدگاه ها و مدل های رایج دراین زمینه پرداخته می شودو در ادامه برخی مدل های غیر رسمی، و در عین حال مهم(که دارای کاربرد گسترده اند)، بحث خواهد شد.دیدگاه های برنامه

ریزیدیدگاه متداول برنامه ریزی، دیدگاه خردگرا یا تأملی است. این دیدگاه متکی بر نظرات کارشناسی و تخصصی و الگوهای ریاضی، برای ترسیم وضعیت بهینه و راه های رسیدن به آن،با لحاظ منافع و عقاید گروهای مناسب وجود دارد که می توان با استفاده از ابزارهای عملی به آن دست یافت. پس کافی است از میان گزینه های عملی موجود، یکی را بر اساس عقل برمی گزینیم و بدان عمل کنیم. از این دیدگاه هنوز در برنامه ریزی استفاده می شود.از میان دیدگاه های جدیدتر می توان به برنامه ریزی تعاملی اشاره کرد که عمدتاً مبتنی بر آرای فیلسوف معاصرآلمانی «یورگن هابرماس» است. وی در آثار خود بر گفت وگو تأکید دارد و دانش را بیش از تأملات فردی ناشی از گفت و گو و تعامل انسانی می داند.عمل ارتباطی نیازمند یک حوزه ی گفتمانی معین است؛ پس برنامه ریزی تعاملی نیز، از تأمل و خردگرایی بی نیاز نیست و در واقع مکمل برنامه ریزی خردگرا است. اما در هال حال چارچوب تعاملی برنامه ریزی مانع از آن می شود که برنامه ریزان پیش فرض های ذهنی خود را پشت مدل های ریاضی پنهان کنند و تصمیمات عالی اما دور از واقعیت بگیرند.دیدگاه دیگر، برنامه ریزی هماهنگ ساز است که برنامه ریزی را فعالیتی برای ایجاد هماهنگی می داند. این دیدگاه نیز رویکردی ارتباطی دارد، با این تفاوت که هماهنگی میان سازمانن ها مطرح است نه میان افراد؛ چرا که سازمان ها ، واحدهای ناهمگون و متشکل از اجزای متنوع اند. این هماهنگی از طریق طراحی چارچوب های تشکیلاتی و شیوه های اجرایی امکان پذیر می شود. موضوع هایی که برنامه ریزی هماهنگ ساز به آن توجه می کند را مسائلی از قبیل سازماندهی و تجدید سازمان، تخصیص منابع، ایجاد انگیزه و نظام کنترل تشکیل می دهد.به دیدگاه برنامه ریزی چارچوب ساز که مدت هاست از ابعاد برنامه ریزی بوده در سال های اخیر بیشتر توجه شده است . طرح های جامع یا برنامه های راهبردی از این زاویه تدوین می شوند. اساس کار در این دیدگاه رسیدن به یک یا چند ابرسیاست برای هر وضعیت مشکل دار است.ابرسیاست ، گفتمان مسلط در یک حوزه معین اجتماعی است که به آن « دکترین برنامه ریزی» یا «رهنمود کلی» نیز گفته می شود. ابر سیاست یا گفتمان مسلط در مورد یک مسأله اجتماعی معین می تواند حاصل گفت و گوی وفاق جویانه ی تمامی اعضای اجتماع سیاستی یا توافق جمعی همه ی علاقه مندان به حوزه مورد نظر باشد.این موارد اصلی ترین دیدگاه های مطرح در این زمینه است؛ اما به باور صاحبنظران ، برنامه ریزی بسیار پیچیده است که دیدگاه های گفته شده را در بر می گیرد از آن ها فراتر می رود.مبانی برنامه ریزیبرنامه ریزی را این گونه تعریف کرده اند: « تعیین هدف های درست و سپس انتخاب مسیر، وسیله یا روش« درست یا مناسب» برای تأمین این هدفها».همچنین می توان برنامه ریزی را به صورت مجموعه فعالیت های آگاهانه و هدفمند برای طراحی وضعیت مطلوب و شناسایی راهکارهای مؤثر دستیابی به آن تعریف کرد.برنامه ریزی در سطوح متعددی صورت می گیرد که می توان آن ها را در دو سطح نظری و عملیاتی دسته بندی کرد سطوح متداول برنامه ریزی در نمودار آمده است. سلسله مراتب برنامه ها در دو سطح نظری و عملیماموریت مأموریت ها و رسالت ها (missions) اهداف کلان (objectives) راهبردها(strategies) خط مشی ها (policies) برنامه های عملیاتی(operational plans) قوانین و مقررات(rules & laws) رویه ها (procedures) بودجه (budget) مدل های غیر رسمی برنامه ریزی و کنترل فرهنگبا وجود این که به کاربردن شیوه های افراطی برنامه ریزی فرهنگی در حد کنترل فرهنگ در دیدگاه حکومت ها به ویژه در جوامع دمکراتیک انکار می شود، اما عجیب است که بسیار استفاده میشود. البته ردپای مباحث نظری در این مورد را نه در کتاب های رسمی بلکه باید در رمان های علمی تخیلی جستجو کرد. باید دانست این مباحث منجر به مباحث جدی در آرا و نوشته های صاحب نظران گردیده است. از این جمله می توان به رمان های «دنیای قشنگ نو» نوشته ی آلدوس هاکسلی و کتاب«۱۹۸۴» نوشته ی جرج ارول اشاره کرد.در «۱۹۸۴» کنترل فرهنگی با بکارگیری روش های خشن و شست و شوی مغزی اعمال می شود و تا حدی با روش های کنترلی در جوامع کمونیستی مشابهت دارد(هر چند محل رخدادها در داستان اروپای غربی است).در «دنیای قشنگ نو» شیوه ها نسبتاً غیرمستقیم است و از اجبار و روشهای خشن کمتر استفاده می شود. جالب توجه است که بسیاری از نکاتی که در کتاب آمده با وضعیت کنترل

فرهنگی در جوامع غربی مشابهت فراوان دارد واین امر در کتاب «مروی بر دنیای قشنگ نو»که ۱۷ سال بعداز همین نویسنده منتشر شد تأکید شده است . برخی از نکات اشاره شده در این کتاب به این شرح است: به نظر می رسد که نیروهای غیرفردی که ما تقریباً هیچ گونه کنترلی بر آن ها نداریم همه ی ما در جهت کابوس دنیای زیبای نو پیش می رانند این به پیش رانی غیرفردی، آگاهانه به وسیله نمایندگان سازمان های سیاسی و بازرگانی تسریع می یابد که روش های جدید بسیاری برای به زیر نفوذ در آوردن افکار و احساسات توده ها به سود یک اقلیت ابداع کرده اند. در آینده ای نزدیک، تشویق ها و تحت نفوذ درآوردن مغزی دنیای قشنگ نو جایگزین روش های تنبیه آمیز ۱۹۸۴ خواهدشد. انگیزه ی تبلیغ غیرعقلانی، احساسات و هیجانات فردی وشدید است. خود تبلیغ این احساسات را ارضا می کند و تبلیغ عقلانی در دریایی از مهملات و مهمل سازی فرو خواهد رفت. در این دنیا بهترین و زیباترین تفریحات به صورت مستمر به عنوان ابزاری به منظور دور نگاه داشتن مردم از توجه به واقعیت های اوضاع اجتماعی و سیاسی به کار می روند. در حال حاضر در هیچ جا، از راهی اصولی به کودکان نمی آموزند که چگونه حق را از باطل، یا گفته های معنی دار را از بی معنی تمیز دهند. چون بزرگ ترانشان حتی در کشورهای دموکراتیک نمی خواهند آن ها چنین آموزشی را ببینند. این موضوع که تعداد زیادی از تماشاگران مرفه تلویزیون در نیرومند ترین دموکراسی جهان، باید چنین تمام و کمال به امر حکومت برخود بی تفاوت باشند و چنین ساده و راحت به آزادی فکر و حق ابراز مخالف بی علاقگی نشان دهند، آزار دهنده است ولی چندان هم شگفت آور نیست.مسأله ی ارولمسأله ی ارول یکی ازسه مسئله اس است که« نوام چامسکی» عمر خود را صرف بررسی آن کرده است. وی به گفته ی خود از اواخر سال ۱۹۶۰ عملاً مجبور شد تا تحقیقات خود را در زمینه آواشناسی فدا کند تا به طرح و بررسی وسیع تر و جامع تر مسأله ی ارول بپردازد. این مسأله عبارت است از این که «چرا با وجود شواهد بسیار ما بسیار کم می دانیم».این مسأله به ایدئولوژی و قدرت معطوف است و در واقع مسأله اجتماعی-سیاسی است . به عقیده ی چامسکی ایرادی اساسی به نحوه ی طرح مرسوم مسأله ی ارول دارد؛ چرا که او صرفاً به حالت خاص مسأله ، یعنی روش های کنترل در جوامع سلطه گرا می پردازد.در حالی که حالت دیگر مسأله از نظر فکری جالب تر و به مراتب مهم تر است؛ یعنی پاسخ این پرسش که: مکانیزم های کنترل ذهن در جوامع دموکراتیک و نسبتاً آزاد کدام است؟ و تعیین این موضوع که چرا با وجود آزادی افکار عمومی وابزار تحقق آن(آزادی بیان، آزادی دسترسی به اطلاعات و ...) همچنان در مورد ماهیت و نحوه ی کار نهادهای افکار عمومی جوامع دموکراتیک آگاهی نداریم. به عقیده ی وی در این جوامع، گزینش و پردازش پیام به رشته ای حرفه ای در زمینه ی مهندسی افکار عمومی و کنترل عقیده تبدیل و موجب شده که ما با وجود شواهد بسیار، کم بدانیم.چامسکی معتقد است با استمرار این اوضاع، شهروند چاره ای جز این ندارد که خود را به ابزارهای معرفتی دفاعی (مانند اصل ناباوری) مجهز کند تا اثر روش های تسخیر و کنترل ذهن را خنثی کند به گفته ی ارول در رسانه های غربی به بهانه ی آزادی ،شست و شوی مغزی به صورت امری همیشگی درآمده است ومدارس به یک نظام تلقین کننده تبدیل شده اند.مدل های ر سمی برنامه ریزی فرهنگیبا توجه به مشابهت برنامه ریزی در زمینه های مختلف، به روش ها و مدل های مدیریت در برنامه ریزی فرهنگی نیز توجه می شود.علاوه بر این برخی زمینه های برنامه ریزی، خاص برنامه ریزی فرهنگی است و به صورت مدل رایج نیز مطرح شده است. برخی از این مدل ها شامل مدیریت استراتژیک ، روش برنامه ریزی مداخله بر اساس هدف ها(pipo) و مهندسی فرهنگی است که در ادامه بررسی خواهد شد.برنامه ریزی راهبردیاز میان نظریات و روش های رایج در برنامه ریزی، می توان به برنامه ریزی راهبردی اشاره کرد که عمدتاً در قالب برنامه های درونگر استفاده می شود.برنامه ریزی راهبردی تنها یک برنامه ریزی بلند مدت نیست؛ چرا که برنامه ریزی بلندمدت ترسیم آینده برمبنای تعمیم وضع موجود و ترسیم اقدام های ضروری برای رسیدن به آن است.حال آن که برنامه ریزی راهبردی ارزیابی محیط داخلی و خارجی و تلاش در جهت رفع مسائل عمده به منظور دستیابی به چشم انداز مطلوب واهداف کلان است.مراحل رسمی برنامه ریزی در قالب نظام طرح ریزی در نمودار آورده شده است و در ادامه به بحث درباره ی

هر یک از آن ها پرداخته خواهد شد . ۱- تعیین اهداف، مأموریت و وظایفاولین گام در طرح ریزی استراتژیک ، تعیین اهداف کلان است. این اهداف در واقع بیانگر رسالت سازمان محسوب می شود و دلیل وجودی و ضرورت استمرار و بقاء آن را نیز تبیین می کند.مبنای دیگر، شناخت و روشن سازی ماهیت و معنای تکالیف رسمی و غیر رسمی سازمان است. در این مرحله علاوه بر گردآوری و مشخص ساختن فرمان های رسمی و غیر ر سمی امور دیگری نیز اهمیت دارد که شامل این موارد است •: بهبود وضعیت فرهنگی و ترویج فرهنگی دینی •رشد وارتقاء فکری و معنوری اعضا ومخاطبان تشکل •قطعیت بخشیدن و گسترش سرمایه ی اجتماعی در محدوده فعالیت تشکل۲- ترسیم چشم اندازچشم انداز، دیدگاهی آرمانی است که وضعیت سازمان را در آینده ای مشخص نشان میدهد؛ البته هنگامی که از عهده ی مسؤولیت های خود برآمده و قاصد خود را محقق ساخته است. چشم انداز متشکل از آینده نگری، درون بینی، تصور، قضاوت، جسارت و شجاعت بسیار است. مثلاً از موارد مهم در چشم انداز تشکل های فرهنگی می توان به این نمونه ها اشاره کرد •:شمول تشکل بر جوانان معتقد و دارای انگیزه در محدوده فعالیت • برخورداری از اعضاء فعال و رشدیافته در مسائل معنوی، فکری و فرهنگی •فعال ترین تشکل در سطح شهر(استان، کشور و...)در زمینه ی فعالیت ها ۳-شناخت محیط خارجیدر شناخت محیط خارجی باید تمام عوملی که تأثیری قابل توجه بر نظام و سازمان مورد نظر دارند در نظر گرفته شود. شناسایی مؤثر فرصتها و تهدیدات مستلزم بکارگیری رویکردی مناسب است که می تواند در برگیرنده مراحل زیر باشد •:شناخت وضعیت؛ یعنی تدوین مجموعه فرضیات اولیه در خصوص شرایط خودی و محیط خارجی •شناسایی مسائل و روندهای کلیدی و طرح فرصتها و تهدیدات بالفعل و باالقوه •تعیین نیازمندی و خلأ اطلاعاتی در زمینه ی مسائل و روندهای مشخص شده •جمع آوری اطلاعات و داده های خام •پرورش، تحلیل و تفسیر اطلاعات گردآوری شده •برآورد و تولید اطلاعاتی که برای تصمیم گیری سودمند است •حفاظت اطلاعات استراتژیکی۴- شناخت محیط داخلیهمان گونه که گفته شد یکی از اهداف و وظایف اصلی طرح ریزی راهبردی ایجاد زمینه ی تطبیق سازمان با تغییرات آینده است و سازمان باید با بهره گیری از فرصتها، به مقابله با تهدیدات و خطرهای بپردازد. ابراز واکنش مناسب در برابر تغییرات محیط خارجی مستلزم دستیابی به برداشتی درست از ضعف ها و قوت های سازمان است. هدف از سنجش و شناخت محیط داخلی سازمان نیز شناخت همین ضعف ها و قوت ها یا کارآیی ها و ناتوانی های آن است.۵- تعیین محورهای استراتژیکآن چه تا کنون بیان گردید در واقع مقدمات و زمینه های شناسایی مسائل استراتژیک بود. مسائل استراتژیک محور اساسی برنامه ریزی راهبردی به شمار می آیند. در واقع یکی از تفاوت های اساسی طرح ریزی راهبردی با دیگر چارچوب های تصمیم گیری این است که این برنامه ریزی با شروع به حل مسائل آغاز نمی شود، بلکه زمینه های پیداش و شناخت مسائل را نیز مد نظر دارد و پس از آن به تنظیم فهرست مسائل راهبردی و اولویت بندی آن ها می پردازد .شناسایی این مسائل پیش از آن که به مرحله حل شدن برسند به درستی تبیین شوند.علاوه بر این، شناخت مسائل مهم سازمان باعث می شود تصمیم گیرندگان اصلی به لزوم تغییر واقف شوند. به خصوص در مورد امری که نقص آن ها ممکن است نتایج جبران ناپذیری را به دنبال داشته باشد؛ زیرا این مسائل برآیندی از محیط داخلی و خارجی و عامل حفظ تبیین صحیح مسائل ، رهنمودهایی را نیز در خصوص حل آنهادر برخواهدشدنیز با بهره گیری از فرصت ها و تکیه بر نقاط قوت، تهدیدها وضعف ها را برطرف ساخته و یا به حداقل خواهد رساند. نمونه ی مسائل حیاتی تشکل ها(محورهای استراتژیک) عبارتند از •:گسترش کمی و کیفی تشکل و افزایش ماندگاری اعضا •ارتقاء معنوی و رشد مستمر اعضا • افزایش اثربخشی فعالیت ها •دستابی به منابع پایدارعلاوه بر این شناخت مسائل مهم سازمان باعث می شود تصمیم گیرندگان اصلی به لزوم تغییر واقف شوند. به خصوص در مورد اموری که نقص آن ها ممکن است نتایج جبران ناپذیری را به دنبال داشته باشد؛ زیرا این مسائل برآیندی از محیط داخلی و خارجی و عامل حفظ موقعیت و بقای سازمان و نیز مایه ی تسهیل در انجام مأموریت هاست.۶- ترسیم استراتژیبه دنبال تعیین مسائل استراتژیک که در این فرآیند نقش تعریف صورت مسأله را دارد ، در این

مرحله به ترسیم استراتژی ها(راهبردها) یابه تعبیر دیگر راه حل ها پرداخته می شود. در مسیر تدوین راهبرد، به این پرسش درباره ی هر مسأله ی استراتژیک پاسخ می دهند •:برای پرداختن به مسأله استراتژیک و رسیدن به اهداف مورد نظر چه گزینه ها یا راهکار هایی وجود دارد •؟برای رفع این موانع چه پیشنهاداتی وجود دارد •؟برا ی تحقق را ه حل گزینش شده باید چه اقداماتی صورت پذیرد؟شروع مسیر با حدس زدن گزینه های اصلی صورت می پذیرد. پس از آن به جای تدوین پیشنهادهای اصلی برای دستیابی به آن ها ابتدا موانع موجود بر سر راه گزینه ها مطرح میشوند. این امر برای کسب اطمینان از این است که با مشکلات اجرایی به شکل مستقیم مقابله میشود.در مرحله بعد، پیشنهادهای اصلی برای دستیابی مستقیم به گزینه ها و یا به تشکل غیر مستقیم از راه غلبه بر موانع، انجام خواهد یافت. بعد از این مرحله با توجه به موانع پیشنهادات، را ه حل مناسب گزینش می شود. را ه حل گزینش شده ممکن است تقویت وضع موجود، انتخاب یکی از راهکارها یا تلفیقی از آن ها باشد.پاسخ پرسش پنجم آغاز راهی مشخص برای اجرای موفقیت آمیز استراتژی است؛ راهی که در مراحل بعد دنبال خواهد شد.به منظور دستیابی سریع به راهبردها و اطمینان از جامعیت آن ها برای هر مسأله ، از ماتریس یا جدول تحلیل عوامل استفاده می شود. به این صورت که برای هریک ازمسائل اساسی ، یک جدول مشابه جدول زیر ترسیم شده و قوت ها ، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدها در خصوص آن مسأله در جدول گنجانده می شود. سپس با بررسی دوبه دوی این عوامل، فهرستی از راهکارها و راهبردها که می تواند مبنای گزینش راهبردهای نهایی قرار گیرد مشخص می گردد.روش کار به این صورت است که از تعامل فرصتها و قوت ها، استراتژی تهاجمی مشخص می شود واز برخورد ضعف ها و تهدیدها ، استراتژی تدافعی شکل می گیرد. ضعف ها و فرصت ها، استراتژی واکنشی ، و قوت ها و تهدیدها، استراتژی رقابتی را شکل خواهند داد.پس از تلفیق و جمع بندی مجموعه استراتژی به دست آمده استراتژی ها و خط مشی های نهایی مشخص خواهد شد.نمونه ی ماتریس تحلیل عوامل برای ترسیم راهکارها و گزینش استراتژی ها برای یک تشکل فرهنگی در جدول بعدی آمده است . ماتریس تحلیل عوامل قوت هاضعف ها فرصت ها استراتژی تهاجمی استراتژی واکنشی تهدیدها استراتژی رقابتی استراتژی تدافعی۷- تعیین شاخص های کنترلیبرنامه ریزی و کنترل دو روی یک سکه اند. هیچ برنامه ای هرچند به درستی تنظیم شده باشد ، نمی تواند تمام احتمالات ممکن در جریان اجرای برنامه را در نظر داشته باشد و تمام دشواری ها را ازمیان بردارد؛ بنابراین نظام کنترلی مشتمل بر نظارت، ارزشیابی و اصلاح ضرورت می یابد.کنترل در یک تقسیم بندی اولیه به سه بخش کنترل پیش از اجرا، کنترل هنگام اجراء سنجش برنامه های تدوین شده و رفع نقایص احتمالی است که در فصل گذشته به آن اشاره شد. هدف از کنترل هنگام اجرا، اصلاح عملکرد به منظور اطمینان بیشتر از دستیابی به اهداف تعیین شده است و کنترل پس از اجرا، میزان موفقیت برنامه را پس از اجرا مورد سنجش قرار میدهد در این بحث به تناسب موضوع، عمده ی توجه معطوف به کنترل هنگام اجرا است.اصولاً در نظام برنامه ریزی درازمدت به دلیل ابهامات و عدم قطعیت های اجتناب ناپذیر تعیین مسیر وشیوه ی تحقق اهداف از پیش ، نه مسیر است و نه مطلوب.دلیل میسر نبودن، دست یافتنی نبودن اطلاعات کافی از آینده ی دور، و دلیل مطلوب نبودن تقید به مسیر از پیش تعیین شده در برخورد با شرایط جدید وپیش بینی نشده است. این امر ، انعطاف پذیری را از برنامه سلب می کند و زمینه ی گزینش بهترین راهکارها را در شرایط مورد نظر از بین می برد. بنابراین آن چه در این رابطه قابل انجام است تعیین اهداف و زمان اجرا(در برنامه های میان مدت وکوتاه مدت) با توجه به شرایط روز و زمان صورت پذیرد.کنترل درقالب مراحل زیر صورت می پذیرد •:تعیین معیارهای اجرای موفقیت آمیز برنامه(شاخص های کنترلی •)سنجش نتایج به دست آمده •مقایسه ی نتایج و هدف های پیش بینی شده و تعیین مغایرت ها • تعیین اقدامات اصلاحی •اجرای اصلاحات وتعیین بازخورد برای آنهاتعیین و تدوین نظام کنترلی به صورت جامع در برنامه ی میان مدت و کوتاه مدت صورت پذیرد. آنچه در برنامه ی راهبردی ضرورت زیادی دارد تعیین شاخص های کنترلی است. با استفاده از این شاخص ها درمقاطع زمانی(میان مدت) نزدیکی و یا دورشدن برنامه از اهداف سنجش شده ومبنایی برای تغییر یا تعیین مسیر در

برنامه میان مدت میشود.در کنترل دو مفهوم کارایی(عملکرد صحیح و درست انجام شدن فعالیت ها) و اثربخشی(مؤثر بودن عملکرد در رسیدن به اهداف) مطرح است که اثر بخشی اهمیت بیشتری دارد.تعیین شاخص ها منوط به وجود اهداف مشخص و تا حد ممکن کمی شده است . بر این مبنا، بخش کمیت پذیر اهداف به عنوان شاخص کمیت مورد انتظار یا محدوده ی مور نظر برای تحقق شاخص در نظر گرفته می شود. نمونه ی شاخص های کنترلی برای تشکل های فرهنگی به صورت زیر است:نظام برنامه ریزی میان مدتبرنامه میان مدت بیانگر عملیات عمده ای است که برای تحقق راهبرد و دستیابی به اهداف مرحله ای لازم است. با استفاده از این برنامه ها ادغام و تلفیق لازم بین نیازهای واحدهای مختلف عملیاتی سازمان صورت می گیرد تا اطمینان لازم نسبت به تبدیل اهداف بلندمدت به نتایج دقیق و مشخص حاصل گردد. علاوه بر این برنامه های میان مدت حلقه ی واسط میان برنامه ی استراتژیک و برنامه ی کوتاه مدت محسوب میشوند. این برنامه ها چارچوب و بستر لازم را برای تعریف و تدوین اهداف کوتاه مدت و برنامه های اجرایی تفصیلی و نیز کنترل های لازم برای تحقق نتایج عملیاتی فراهم می آورند.اهداف مرحله ای و برنامه های میان مدت هردو تعیین کننده ی پاسخ «چگونه» و« چه وقت» فرآیند برنامه ریزی استراتژیک محسوب می شوند.به عنوان مثال« چگونه و چه وقت مأموریت وراهبرد سازمان تحقق خواهد یافت؟» « چگونه و در چه زمانی منابع مورد نیاز تخصیص خواهند یافت؟»، « چگونه و در چه مواقعی پیشرفت برنامه مورد سنجش و ارزیابی قرار خواهد گرفت».مبتنی بر موارد گفته شده مراحل تدوین برنامه ی میان مدت نیز ناظر به دو مقوله اشاره شد؛ یعنی ارتباط نظام یافته ی برنامه و واحدهای سازمان و کنترل نتایج اجرا و منابع مورد بهره برداری خواهد بود.نمودار مراحل اساسی برنامه ریزی میان مدت در زیر آمده است: پیشبرد و اصلاح برنامه ی راهبردیدر ابتدای تدوین هر برنامه ی میان مدت، برنامه ی درازمدت موجود بررسی و بازنگری شده و دورنمای برنامه ی دورنگر گسترش می یابد. با توجه به وضعیت موجود نیز، عملکردها، مسائل، راهبردها، اهداف مرحله ای و منابع بازنگری می شود.ترسیم وضع موجود وآگاهی از توانمندی های باالفعل و باالقوه، مستلزم برخورداری از اطلاعات بسیاری است. حداقل مواری که در این جا به آن توجه می شود عبارت است از:« بررسی روال جاری برنامه های سالیانه و تطبیق آن ها با راهبردهای مصوب». این گونه مشخص می شود که چه بخشی از برنامه های فعلی می توانند در تحقق چشم انداز و راهبردهای فعلی مؤثر باشند. از سوی دیگر چه بخشی از چشم انداز و راهبردهای مصوب در روال برنامه ریزی فعلی اهمیت چندانی ندارد و باید برای آنها برنامه های جدید تدوین گردد.درج این اطلاعات در فرم شماره ۱ صورت می پذیرد. به این صورت که که در بالای فرم هدف راهبردی مورد نظر و راهبرد ناظر به این هدف که به عنوان راهبرد مبا گزینش شد ه است،(در مرحله ۱) نوشته می شود.سپس برنامه های ناظر به این هدف و راهبرد در ردیف های پایین وارد می شوند اطلاعات مربوط به هریک از برنامه ها شامل عنوان و حجم برنامه و واحد سنجش آن (مانند دفعات برگزاری و واحد سنجش آن یعنی کلاس یا دوره آموزشی)، نوع و تعداد مخاطبان برنامه(کسانی که حضور یا مشارکت آن ها در برنامه مورد نظر بوده است)، تعداد نیروی انسانی مجری و میزان اعتبار مصوب برای اجرای برنامه درج می گردد.در صورتی که برای سنجش اثربخشی، برنامه، شاخص خاصی تعریف شده و این شاخص سنجش شده باشد، نوع و کمیت مشخص شده برای این شاخص نیز ذکر میشود(مثلاً شاخص رضایتمندی و درصد رضایت مخاطبان)گزینش اهداف مرحله ایدر مرحله ی بعد با توجه به سیاست ها وخط مشی های مشخص شده بخشی از اهداف مرحله ای برنامه راهبردی که در قالب ای برنامه ی میان مدت قابل تحقق است تعیین میشود با توجه به درصد اجرای برنامه ی راهبردی و هماهنگی اهداف مرحله ای وراهبردهای مربوط در زمینه ی مسائل مختلف، اهداف برنامه ی میان مدت نیز مشخص می شود.با تعیین شاخص ها و هدف گذاری آنها(تعیین وضعیت مطلوب) تعیین اهداف پنج ساله مشخص می شوند. مشابه شاخص ها که برای آنها واحد سنجش ، وضعیت موجود و وضعیت مطلوب درج می شود و سپس میزان تخمینی تحقق این اهداف در سال های برنامه مشخص و در جدول درج می گردد؛ یعنی برای هر سال درصد تحقق هدف مورد نظر تعیین می شود و در صورتی که این امر میسر نباشد تنها سال هایی

از برنـامه که برای تحقق هـدف لازم است تعیین میگردد(در خـانه ی مربوط علامـت زده می شود).تـدوین برنـامه هادر این مرحله اهـداف به شکل برنـامه می آینـد؛ بـدین ترتیب که بـا تعیین راهکارهـای منـاسب برای تحقق تصـمیمات ، اهـداف کمی ، مراحـل، زمانبنـدی و منابع مورد نیاز برای اجرای آن مشـخص می شود و در قالب یک برنامه ی میان مدت تدوین می گردد.برنامه های میان مـدت که اجرای آنها به تأمین همین اهـداف می انجامـد، برمبنای اهـداف پنج ساله مشـخص می شود؛ به نحوی که مجموع اهداف کمی این برنامه ها، با هـدف پنج ساله ی مورد نظر متناسب و معادل باشد.مخاطبین برنامه ها و نوع یا قشـر مورد نظر علاوه بر هدف کمی، با توجه به ماهیت فرهنگی برنامه ها تعیین می شود. درادامه، منابع برنامه شـمال تعداد نیروی انسانی مورد نیاز، میزان بودجه و اعتبارات ریالی به صورت اجمالی مشـخص می شود.(اعتبارات بعـداً به صورت دقیق تر برآورد می شود). در انتها ، مجری برنامه از طریق برون سپاری یا زیر مجموعه مؤسسه و...) و زمان اجرا(متناسب با سال های اجرای برنامه ی میان مـدت) تعیین می گردد •. تعیین منابع مورد نیازمنابع کلان برنامه ها و منابع مورد نیاز در مقاطع زمانی(سالیانه) بر مبنای محاسـبات پروژه مشخص و بررسی می شود. بررسـی منابع با توجه به ظرفیت های موجود (نیروی انسانی و...) برآوردهای اقتصادی و مالی صورت می پذیرد.برآورد برنامه هـا در دو زمینه ی هزینه هـای جـاری(که به صورت مستمر و سالیـانه صورت می گیرد) و هزینه هـای سـرمایه ای (هزینه ی اقلام سرمـایه ای که معمولاًـ یـک بار در برنامه صورت می پـذیرد) انجام میشود. این هزینه ها به صورت سـرانه(بر مبنای واحـد اهـداف کمی) و برای سـال برنـامه (میانگین پنـج ساله) و در مقایسه با هزینه مشابه در سال گذشـته صورت می گیرد. در این مرحله منابع و نحوه ی تـأمین هزینه هـا و شـیوه ی اجرای آن هـا، که می توانـد در هزینه تأثیر گـذار باشـد(اجرای مشارکتی و...) مورد نظر نیست. برآورد دقیق تر و تفصـیل برآورد اعتبـارات در جریـان اجرای برنـامه ی میـان مـدت و درقـالب تـدوین برنـامه ی سالیانه صورت می پذیرد •. تعیین زمان مورد نیازبا ترسـیم شـبکه، مسیر بحرانی برای زمان اجرای کل برنامه ی میان مدت مشـخص شده و با سـقف زمانی این برنامه ی میان مدت مقایسه می شود •.ترسـیم شـبکه ی ارتباط برنامه هاارتباط بین برنامه ها از نظر تقدم و تأخر و پیش نیاز بودن، بر مبنای اهداف کمی، زمانبندی و منابع موردنیاز، ترسیم میشود. اجرای موازی و متوالی آن ها نیز در قالب شبکه ای شبیه به شـبکه ی مسیر بحرانی (cpm) تنظیم می شود.بـا توجه به ارتبـاط متقابـل برنـامه هـا و پیش نیاز بودن برخی از آن ها برای برخی دیگر، بر مبنای اهداف کمی، زمانبندی و منابع مورد نیاز، ارتباط بین برنامه ها بررسـی می شود تادر قالب شبکه ای از برنامه های به هم پیوسـته و مرتبط ترسـیم شود. این شبکه در برآورد زمان مورد نیاز برای اجرای تمامی این برنامه ها در قالب برنامه ی میان مدت مبنـا قرار می گیرد.بر این اسـاس می توان بررسـی کرد که آیـا تحقق برنـامه ی میان مـدت در سـقف زمانی اجرای آن(پنـج سال) امکان پـذیر است یا خیر. ودیگر این که منابع مورد نیاز در مقاطع گوناگون برنامه(ماننـد سال های اجرای برنامه) چگونه است. فرم ۶ هریـک از برنـامه هـا در فرم دارای کـد مشـخص می شونـد واکثر برنـامه ای دارای پیش نیازنـد؛ کـد این پیش نیـاز هم درج می گردد •.تطبیق زمانبندی ومنابعبا تفکیک برنامه ها در مقاطع سالانه وتعیین منابع مورد نیاز، مقایسه ی نیازمندی ها و مقررات انجام میشود.در این مرحله امکـان بروز تعـدیل هـا و تغییراتی در برنـامه هـا ، منابع و زمانبنـدی آن ها وجود دارد که می توانـد با توجه به روش هـای تعـدیل منـابع و مبـادله ی هزینه و زمـان در کنترل پروژه و نیز در تطبیق برنـامه ها با واقعیات موجود مؤثر واقع شود •. تجدید نظر و اصـلاحبا توجه به بررسـی های به عمل آمده زمینه ی تجدید نظر واصـلاح در برنامه ها فراهم می شود. این اصلاحات در زمینه هـای اهـداف کلی و منـابع ، زمانبنـدی و راهکارهـای تحقق اهـداف مرحله ای، صورت می گیرد. با توجه به مرحله ای که اصـلاحات در آن صورت پذیرفته ، مراحل بعدی تا رفع کلیه ی اشکلات و نارسایی ها دنبال می شود و ممکن است ای چرخه براها تکرار شود •.تدوین نظام کنترلیدر مرحله ی آخر نظام کنترلی شامل شاخص های کنترلی، شـیوه ی کنترل عملیاتی ، کنترل مالی، نحوه سـنجش عملکرد و اعمال اصـلاحات تـدوین می شود.روش برنامه ریزی مداخله بر اساس هدف ها(pipo)عموماً برنامه ریزی فرهنگی(به ویژه در تشـکل هـا وسازمـان هـای مردمی نهاد) مسأله ی تعیین هـدف مشـخص برای جهت دهی فعالیت های فرهنگی ،

اصلی ترین دغدغه است. بنابراین بسیاری از روش های رایج برای ترسیم چشم انداز ، تعیین عوامل عمده،راهبردها، خط مشی ها و شاخص ها برای تعیین اهداف، فرآیندی دشوار و طولانی به حساب می آید. بر این اساس بهره گیری از روشی که هدف گذاری در سازمان را بدون مقدمات طولانی میسر سازد مفید است.برای مقاصد اقتصادی، روش های متنوع برنامه ریزی طراحی و اجرا شده اند، اما ماهیت آن ها و حاکمیت روش کی اهداف و نتایج، سازش پذیری آن ها را با یک نگرش فرهنگی به مسائل توسعه ممکن نمی سازد. با این وجود ارائه ی یکی از این روش ها به نام روش برنامه ریزی مداخله بر اساس هدف ها(pipo) مفید است. از این روش به عنوان ابزاری برای تعیین اقدام مورد نیاز استفاده می شود؛ زیرا در این روش، مشخص کردن اقدامات برای ارتباط با جامعه ی مخاطب ضرورت دارد.روشpipo که بعدها تحلیل چارچوب منطقی نام گرفت روش مفیدی برای برنامه ریزی مشارکتی ارائه می کند. مراحل کلی این روش به این شرح است:۱- گردآوری نمایندگان جامعه ی مورد نظر و صاحبنظران۲- تبیین مسائل عمده و ترسیم درخت مسائل۳- توجه به ارزش های فرهنگی و فرصت ها۴- ترسیم درخت اهداف ۵-تبیین منطق عمل و اهداف عملیاتی۶- تعیین نتایج و فرآورده های مورد انتظار۷- تبیین شیوه ی سنجشدر هر صورت ای تحلیل، برای ایجاد اهداف عملیاتی و تعیین نتایج مورد انتظار در طرح است. از آن جایی که این روش به نیازهای مؤثر جامعه ی موردنظر توجه دارد؛ توانایی عنایت به ارزشهای فرهنگی جامعه و فرصت های مربوط به آن را در مرحله ی اجرای طرح فراهم می کند. اما این روش به سبب نابرابری ها میان اجرا کنندگان طرح و کسانی که درآن صاحب نفع اند، تنگناهای ویژه ی خود را دارد از طرفی مزایای این روش در انعطاف پذیری فرآیندها، برنامه ریزی و مسأله ی پیچیده ی مشارکت مؤثر مردم در توسعه تشکل های مردم نهاد نهفته است. نمونه ی درخت مسائل و درخت اهداف برای تشکل ها در نمودار بعدی آمده است.درخت مسائل درخت اهداف مهندسی فرهنگیشاید بتوان مهم ترین عرصه ی ایجاد تغییرات برنامه ریزی در زمینه فرهنگ را مهندسی فرهنگی قلمداد کرد موضوع و ضرورت مهندسی فرهنگی و سیاست های اصلی تحقق آن نخستین بار توسط مقام معظم رهبری مطرح شد. ایشان در بیانات خود دومفهوم کلی مهندسی فرهنگ و مهندسی فرهنگی را مطرح کردند. این دو واژه با وجود شباهت ظاهری، در معنا و مفهوم متفاوتند.مهندسی فرهنگ، یعنی با فرهنگ به عنوان یک کل برخورد شود و کلان فرهنگ کشور را برنامه ریزی کرد فرهنگی برای کشور طراحی شود که مطابق با آرمان ها ایده ها و اصول بوده ، ناظر بر فرهنگ کل کشور باشد ودر حوزه های خاص از جمله مهندسی فرهنگ جوانان ، مهندسی فرهنگ روستایی، مهندسی فرهنگ دینی و... فعالیت کند.مهندسی فرهنگی ، یک روش و ابراز است. یعنی روشی است که با استفاده از آن می توان برای مسائل خاص فرهنگی، پاسخ های مناسبی پیداکرد. پاسخ هایی که با توجه به نیروی انسانی ، توانمندی ها و شرایط و زمینه های موجود قابل بهره برداری باشد.(تعریف مهندسی فرهنگی: علم وفن و توانایی ارائه پاسخ های مناسب از نظر کیفیت هزینه و مدت، به درخواست هایی که از سوی کارشناسان امورفرهنگی در جهت تحقق اهداف فرهنگی صورت می گیرد.مهندسی فرهنگی ، نظام فرهنگی را مرکب از خلاقان، مخاطبان، تصمیم گیران و واسطه می داند).بر مبنای آن چه گفته شد می توان ارتباط تشکل های فرهنگی و مهندسی فرهنگی را در دو محور عمده بررسی کرد . در محور نخست، مهندسی فرهنگ برسی میشود با توجه به نقش و رسالت تشکل های فرهنگی این امر متوجه فرهنگ دینی است واز آن طریق در تعامل فرهنگ دینی با سایر عرصه های فرهنگ دینی مانند فرهنگ عمومی و فرهنگ ملی ... گسترش می یابد. در محور دوم، مهندسی فرهنگی نقش محوری دارد و بادیدگاهی مسأله محور، مسائل عمده ی تشکل های فرهنگی شناسایی و اولویت بندی شده و راهکارهای مناسب برای آنها تعیین و اجرا میشود.در راستای دستیابی به اهداف مورد نظر، می توان به مراحل زیر به عنوان فعالیتها و شرح خدمات اصلی توجه کرد:۱- تحلیل و بررسی مبانی و مفاهیم مرتبط با فرهنگ و تبیین وضعیت موجود۲- تدوین سیاست ها و راهبردهای مهندسی فرهنگی۳- طراحی مدل ها و فرآیندهای مورد نیاز فرهنگی۴- تدوین نقشه ی مهندسی فرهنگ۵- تدوین برنامه ی اجرایی(میان مدت)مهندسی فرهنگی در تشکل های فرهنگیاز آن حایی که پرداختن به مهندسی فرهنگی مستلزم پیروی از

شیوه ای نظام منـد است ، در ادامه مراحل عمده ی یکی از شیوه های قابل پیشنهاد در این زمینه مورد بحث قرار خواهد گرفت. ۱- اشتراک دیدگاه ها: با توجه به جدید و متفاوت بودن دیدگاه مهندسی فرهنگی نسبت به دیدگاههای رایج، مرحله ی مقدماتی برای ورود به مهندسـی فرهنگی، اینجاد تفاهم نسبی و نزدیک شدن دیدگاه ها در خصوص مسائل عمده در محدوده مورد نظر و چگونگی پرداختن به آنهاست.۲- مسأله یابی و اولویت بندی: گام بعدی تدوین فهرستی از مسائل عمده ی فرهنگی است. هدف ، مشخص شدن محدوده ی فعالیت تشکل و مسائلی است که امکان رویارویی با آن ها وجود دارد، که می توان بر اساس تبادل نظر مورد بحث قرار گیرد و از این فهرست مسائل عمده به اولویت بندی مسائل رسید.۳- بررسی تعامل مسائل و سایر عوامل تأثیر گذار: در واقع به دلیل تعدد و نیز تعامل مسائل فرهنگی(بایکدیگر و با سایر مسائل در حوزه های اجتماعی ، اقتصای و...) پرداختن به یک مسأله بدون در نظر گرفتن سایر مسائل مرتبط میسر نیست. علاوه بر آن شرایط و عوامل تأثیر گذار دیگری نیز وجود دارند که باید در نظر گرفته شوند.۴- هدف گذاری: یعنی تعیین میزان بهبود در یک مسأله ی خاص .اولویت میزان بهبود ممکن و مورد نظر و این که تا چه حد می توان مسأله را بهبود بخشید تعیین هدف باعث مشخص شدن سطح ارتقاء مورد نظر می گردد.۵- توجه به لایه های فرهنگی و تأثیر این هدف گذاری: یعنی تعیین مصادیق هدف ها در لایه های فرهنگی با مفهوم آن . برای نمونه اگر میزان بهبود امر خاصـی در نظر است(ماننـد اخلاق اجتماعی اسلام) می توان میزان بهبود را براساس خروجی ها مشخص کرد سپس بر روی ارزش ها سرمایه گذاری شود، هنجارسازی صورت پذیرد و درنهایت بهبود مورد نظر حاصل شود.۶- برنامه ریزی فرهنگی: که خود فرآیند مستقل و مفصلی است و شامل تعیین مجری، زمان، منابع، مراحل اجرا و... می شود لازم است در جهت اجرا، برنامه ریزی فرهنگی نیز مـد نظر قرار گیرد.۷- سازوکارهای سنجش اثر بخشی: بحث مهمی که در برنامه ریزی فرهنگی وجود دارد شاخص های عملکرد است یعنی تعیین عواملی که نشان می دهد موفقیت مورد نظر در اجرا حاصل شده است یا خیر. سنجش اثربخشی فعالیت ها باتوجه به شاخص ها صورت می پذیرد.۸- سنجش مستمر و بهبود و اصلاح عملکرد: مهندسی ، شیوه ای است که باید به صورت مستمر دنبال شود. هرسال عملکرد سنجیده شود در اولویت ها تجدید نظر شده و بهبود و اصلاح عملکرد صورت پذیرد.در اجرایی شدن مهندسی فرهنگی باید سامانه های عملیاتی ومکمل نیز در نظر گرفته شود این امر نیازمند پژوهش و تطبیق نتایج با عرصه ی مورد نظر است ازجمله مهم ترین این سامانه ها می توان به این موارد اشاره کرد •:سامانه ی آمایش فرهنگی • سامانه رصد فرهنگی •سامانه عملیاتی اجرای مهندسی فرهنگی •سامانه ارزیابی عملکرد مراکز و سازمان های فرهنگیانجام مهندسی فرهنگی مستلزم فعالیت ها و تدوین مستندات گسترده ای است. جهت راهنمایی و تشریح بیشتر چکیده ی این موارد در قالب مثال برای یک تشکل محلی در فرم بعدی آورده شده است.مدل برنامه ریزی برای تشکل های فرهنگیمدل های برنامه ریزی را در مقایسه با گرایش زمانی آن ها می توان به چهار دسته تقسیم کرد:۱- گرایش اجتماعی: این گرایش به گذشته نظر دارد. سازمان های ارتجاعی از بالا به پایین(باسلسله مراتب استبدادی) اداره شده، ولی از پایین به بالا برنامه ریزی می شوند. بامسائل به صورت جداگانه برخورد می کنند نه سیستمی. از سنت ها پاسداری کرده و از تغییرات ناگهانی دوری می کنند و در شرایطی که ممکن است زمین زیر پا در حال فروریختن باشد، احساسی از ثبات پدید می آورند.۲- گرایش غیرفعال: دراین گرایش زمان حال مورد توجه است. مدیریت های غیر فعال معتقدند که وضعیت فعلی به اندازه ی کافی خوب است و دکترین آنها تغییرات تدریجی منفصل است. به آداب بیشتر اهمیت می دهندتا کارایی و به سازگاری ارزش بیشتری می دهند تا آفرینندگی. موفقیت این گرایش در زمانی است که نیروهای محیطی در جهت مناسب آنها باشد.۳- گرایش فعال: طرفداران این گرایش مایلند تغییرات را شتاب دهند و از فرصت های ناشی از آنها بهره گیرند و در این طریق به تمامی ابزار علم و فناوری متوسل می شوند. این برنامه ریزی بر خلاف ارتجاعی از بالا به پایین حرکت می کند از پیش بینی شرایط محیطی آغاز شده و با تدوین بیانیه ی اهداف و راهبرد جامعه ادامه می یابد. مشکل اصل این گرایش این است که برنامه ریزی بر مبنای پیش بینی نمی تواند به طور مؤثر به چیزی بیش از آینده

ای نسبتاً نزدیک بپردازد.۴- گرایش تعاملی: برنامه ریزی تعاملی به معنای طراحی آینده ی دلخواه و ابداع راه های پدیدآوردن آن است. در مقابل گرایش فعال که می خواهد سوار بر موج پیش آهنگ سفر کند ، گرایش تعاملی در پی کنترل آن است.این گرایش به بهبود عملکرد در طول زمان ارج می گذارد و هدف آن حداکثر کردن توانایی یادگیری و سازگار کردن یعنی توسعه است.به نظر می رسد رویکرد گرایش تعاملی با تشکل های فرهنگی سازگارتر است. افزودن بر این، سه اصل عملیاتی در برنامه ریزی تعاملی وجود دارد که در برنامه ریزی تشکل های فرهنگی از اهمیت برخوردار است: اصل مشارکت، اصل مداومت و اصل کل نگری.برمبنای گرایش تعاملی، مهم ترین محصول برنامه ریزی، فرآیند آن است نه برنامه ی اصل از آن. از طریق مشارکت در برنامه ریزی تعاملی اعضای یک سازمان رشد می یابند و این مشارکت این امکان را به آن ها میدهد که سازمان را بهتر بشناسند و به اهداف آن بهتر خدمت کنند.اصل مداومت مبنی بر این است که نظر به وجود رویدادهای غیر قابل پیش بینی ، برنامه ها هرچقدر که با دقت تدوین شده باشند، مطابق انتظار پیش نمی روند. بنابراین آثار مورد انتظار از اجرای برنامه ها و فرضیات بنیادی این انتظارات را باید به طور مداوم بررسی و از این بررسی برای تعدیل مداوم برنامه استفاده کرد.دلیل دیگر برای ضرورت تداوم در برنامه ریزی که به ویژه در امور فرهنگی اهمیت زیادی دارد، این است مه معمولاً بانزدیک شدن به اهدافی که برای آن ها ارزش قائل هستیم، این ارزش ها دستخوش تغییر می شود و این تغییر به نوبه ی خود تغییر برنامه ها را ضروری می سازد.اصل کل نگری حکم می کند که برای بخش های مختلف به صورت مستقل نمی توان برنامه ای اثر بخش تهیه کرد، بلکه برای همه ی واحدها باید همزمان و با ارتباط متقابل برنامه ریزی صورت گیرد.مراحل برنامه ریزی تعاملیبرای برنامه ریزی تعاملی پنج مرحله پیشنهاد شده است:۱- جهت گیری هماهنگ با رسالت و چشم انداز: توجه به راهبردها در قبال مجموعه تهدیدها و فرصتهایی که سازمان در برابر خود دارد.۲- برنامه ریزی هدف ها: طراحی آینده ی مورد نظر وتأکید بر هدفهایی که باید پیگیری شوند.۳- برنامه ریزی وسیله ها: انتخاب یا ایجاد وسایلی برای رسیدن به هدف ها و تعیین راههای تخمین و برآورد آینده ی دلخواه.۴- برنامه ریزی منابع: تعیین منابع لازم، زمان لازم و چگونگی بدست آوردن منابعی که در دسترس نیست.۵-طرح اجرایی و کنترل : تعیین نوع، زمان و مکان فعالیت هر کس و چگونگی اجرا و سنجش پیامدهای آن و نگاه داشتن طرح در مسیر صحیح.

الفبای کار فرهنگی..۱

۳۹۰ ، ۰۷:۱۲ الفبای کار فرهنگی.۱محمد مهدی نجاتی

پیشگفتار: کار فرهنگی به مفهوم خاصی که طی سه دهۀ گذشته در ایران اسلامی و شیعی متداول گردیده و به مجموعه فعالیت‌های دینی، فرهنگی و تربیتی سازمان های مردم نهاد اطلاق می‌شود، برخلاف بسیاری از زیر شاخه‌های علوم انسانی مفهومی داخلی، ملی و بومی است که با توجه به مختصات فرهنگی و مذهبی این سرزمین، هویّت و معنا پیدا می‌کند. بر این اساس ، دانش کار فرهنگی را نمی توان از متون بیگانه به شکل ترجمه، اقتباس و تقلید بیرون کشید و در واقع تعاریف و مفاهیم اولیه این دانش، قابل احصاء و استخراج از مبانی نظری علوم تربیتی و انسانی غرب و یا سایر دیدگاه‌های غیرشیعی و غیر اسلامی نیست. تفاوت معنادار نگاه شیعه به مقوله تربیت و به خصوص تربیت انسان کامل و شاخصه‌های اصلی انسان مؤمن مجاهد فعال در این مکتب ایجاب می‌کند که برای این کارمدل و الگوی مناسبی تدوین و طراحی گردد، مدلی که به عنوان یک محصول فرهنگی ناب شیعی، قابلیّت ارایه و صدور به سایر بلاد اسلامی را داشته باشد و علاوه بر آن تشکّل‌های موجود در کشور را نیز در زمینه شناخت مفاهیم، راهکارها و موانع اساسی انجام کار فرهنگی بی‌نیاز گرداند.

کتابدار توس مشهد، بلوار جمهوری اسلامی،جمهوری ۲/۱۷، پ۱۰۴ تلفن: ۰۹۱۵۳۲۰۹۵۳۲ـ ۳۴۱۶۵۷۰ ـ۰۵۱۱ الفبای کار فرهنگیمؤلف: محمد مهدی نجاتیصندوق پستی: ۹۱۶۴۸۸۶۴۶۶تلفن :۰۹۱۵۳۲۰۹۵۳۲- تلفن مؤلف:۰۹۳۵۴۴۲۷۵۷۸تاریخ چاپ:

تابستان۱۳۸۸ نوبت چاپ:دومتیراژ: ۳۰۰۰ نسخهچاپخانه: سعیدتهیه و تنظیم: لیلا هاشمی۱ـ تعریف تشکّل فرهنگیبه عقیده «بروس کوئن»، گروه به تعدادی از آدمها اطلاق می‌شود که با یکدیگر روابط متقابل دارند و براساس یک رشته چشم داشتهای رفتاری مشترک، به همدیگر احساس وابستگی می¬کنند. «هربرت سایمون» نیز معتقد است که سازمان گروهی از افراد است که رفتار می-کنند. برخی دیگر از جامعه شناسان، گروه و سازمان را به دو نوع رسمی و غیر رسمی تقسیم کرده‌اند. در این تقسیم بندی، سازمان رسمی، سازمانی است که دارای استمرار بوده و وظیفه و یا وظایف معینی را در محدوده قوانین و مقررات اجرا می کند، گروه رسمی نیز گروهی است که در آن ضوابط، قواعد و مقررات از قبل تعیین شده حاکم بر روابط افراد وجود دارد. در نقطه مقابل سازمان غیر رسمی سازمانی است شامل الگوی رفتاری واقعی افراد در گروه می شود که با طرح رسمی سازمان مطابقت ندارد. و نیز گروه غیررسمی ، گروهی است که در آن روابط افراد در چارچوبهای عاطفی و براساس صمیمت و دوستی بین اعضاء برقرارمی شود نه براساس ضوابط و قواعد از قبل تعیین شده.تشکّل های فرهنگی در عین آن که ترکیبی از شاخصه‌های موجود در هیئت‌های مذهبی و NGO ها را در خود دارند اما فی نفسه نوع جدیدی از سازمان‌ها و گروهها به شمار می‌آیند که شاخصه¬های خاص و منحصر به فردی را نیز به خود اختصاص داده اند شاخصه‌هایی از قبیل آرمان گرایی، تعالی جویی، کمال طلبی ،رسالتمندی، تکلیف محوری، نشاط، پویایی و جوانی و از همه مهمتر داشتن نگرش توحیدی به جریان زندگی و مسیر حرکت جامعه.۲ـ ضروری¬ترین نیازهای‌آموزشی‌تشکّلهای فرهنگیبه منظور نخبه پروری و کادر سازی در تشکّل‌های فرهنگی و تربیت افراد متخصص، خبره و آگاه در جریان کار فرهنگی، لازم است که از قبل نظام آموزشی تشکّل، براساس ضروری ترین نیازهای آموزشی در انجام فعالیتهای جمعی تشکّلی، تعیین و تدوین گردد.بررسی‌ها حاکی از آن است که تاکنون در برگزاری دوره‌های آموزشی، ویژه تشکّل‌های فرهنگی کشور، تنها به بخشی از نیازهای آموزشی تشکل ها توجه شده و مسئولان امر در این رابطه گرفتار نوعی یک جانبه‌نگری و برنامه ریزی تک بعدی شده اند.فصل اول فرهنگ و کارفرهنگی ۳ـ فرهنگ چیست؟فرهنگ هر جامعه، مجموعه¬ای متشکّل از ارزشها، هنجارها نظام اعتقادات، سنت‌ها، آداب، رسوم، مذاهب، ایدئولوژی‌ها، تشریفات مذهبی، میراث، زبان و کلیه عادتها یا دیدگاه‌های مشترک آن جامعه می‌باشد برخی صاحب‌نظران، فرهنگ را به مثابه ماده‌ای چسبناک می‌دانند که جوامع را متحد نگاه می‌دارد .۴ـ عناصر مهم فرهنگ کدامند؟تام و نبل در کتاب" طرح‌ها در برنامه مدرسه متوسطه، "سه قسمت مهم فرهنگ را مورد بحث قرار می‌دهد این سه قسمت عبارتند از:۱) ابزارها، تکنیک‌ها و روش‌ها۲) مؤسسات اجتماعی و نظم حاکم بر آن۳) ارزش‌هایی که مردم جامعه بدان اعتقاد دارندالبته مؤلفان کتاب" مبانی توسعهٔ برنامه ساخت ، "عناصر فرهنگ را شامل سه عنصر دیگر می‌دانند که این عناصر عبارتند از: ۱) عنصر عمومی ۲) عنصر تخصصی ۳) عنصر اختراعی۵ـ مهندسی فرهنگی یعنی چه؟ورود دو اصطلاح مهم «مهندسی فرهنگی» و «مهندسی فرهنگ» در فضای فرهنگی کشور، اولین بار توسط مقام معظم رهبری در سال ۸۱ صورت پذیرفت و ایشان که قبل از آن، شورای عالی انقلاب فرهنگی را در رأس مدیریت فرهنگی جامعه قرار داده بودند، در فرمایشی خطاب به این شورا عنوان کردند: «شورای عالی انقلاب فرهنگی را در واقع باید مرکز مهندسی فرهنگی کشور به حساب آورد. علاوه بر مهندسی فرهنگی کشور، وظیفه مهم و اصلی دیگر شورای عالی انقلاب فرهنگی؛ مهندسی فرهنگ کشور است».اصلاح ساختار فرهنگی کشور طی دو مرحله صورت خواهد پذیرفت که در مرحله اول مسیر حرکت و جهت گیری درست فرهنگ توسط سیاست گزاران امر در سطح کلان طراحی می شود و سپس در مرحله دوم حرکت فرهنگ در این مسیر، تا رسیدن به نقطه مطلوب ،هدایت و مراقبت می گردد لذا چنین به نظر می‌رسد که رسالت یک تشکّل فرهنگی در این خصوص عبارت است از پرداختن به مسایل مهمی از قبیل:۱) تبیین درست مفاهیم «مهندسی‌فرهنگی» و«مهندسی فرهنگ» و تعیین نقش و جایگاه آن در فعالیت‌های تشکّلی۲) ارائه پیشنهادات مشورتی در خصوص مهندسی فرهنگ به مسئولان امر در سطح کلان۳) زمینه سازی برای هدایت و مراقبت حرکت صحیح فرهنگ در مسیر رسیدن به نقطه هدف۴) آسیب شناسی مهندسی فرهنگی کشور در سه سطح هنجارها،

ارزش‌ها و رفتارها۵) طراحی مدل مهندسی فرهنگی در تشکّل‌ها متناسب با رسالت تشکیلاتی آنان و نیازهای جامعه۶) رصد دایمی تحولات فضای فرهنگی کشور در دو حوزه سیاست¬گذاری و اجرا۶ـ راهکار پیشنهادی مهندسی فرهنگی در تشکّلهافرهنگ از یک سو احاطه بر ادراک انسان‌ها دارد و راه زندگی کردن در جامعه را به آنان می‌آموزد و از دیگر سو توسط فهم و ادراک تک تک افراد جامعه، شکل می گیرد و متحول می‌شود. بر این اساس نه می‌توان به اثرگذاری مکانیکی و اعمال فشار جبری فرهنگ بر انسان‌ها،معتقد بود و نه می‌توان فرهنگ را مثابه مومی شکل پذیر در دست انسان تصورکرد که قابلیت تغییر و تحولات لحظه‌ای و آنی را دارد.۷ـ معنای برنامه‌ریزی فرهنگیبرنامه‌ریزی در یک تشکّل فرهنگی عبارت است از نقشه کشیدن برای رسیدن به وضعیت مطلوب و پیش‌بینی راه‌های دستیابی به آن.در برنامه‌ریزی راهبردی و استراتژیک هدف اصلی، تدوین افق چشم انداز نهایی تشکّل در دراز مدت می‌باشد ، برای این کار لازم است ابتدا اقدامات سه گانه ذیل صورت پذیرد: ۱) اتخاذ استراتژی کوتاه مدت، میان مدت و دراز مدت تشکّل برای رسیدن به هدف ۲) مدیریت اجرای دقیق برنامه ریزی‌های صورت گرفته تا رسیدن به هدف ۳) تدوین و طراحی نظام کنترل و ارزشیابی طرح‌ها و برنامه‌های در حال انجام۸ ـ نمونهٔ یک برنامه‌ریزی فرهنگی تشکّلیتفاوت اساسی کار فرهنگی تشکیلاتی، با آنچه که افراد آن را به‌عنوان کار هیأتی می‌شناسند در دو ویژگی اساسی نظم‌پذیری از یک سو، و دارا بودن قابلیت برنامه‌ریزی از دیگر سو، می‌باشد.امروزه، بخش عمده¬ای از تشکّل‌های فرهنگی موجود در کشورکه در حاشیه مساجد فعالیت می کنند و طرح‌ها وبرنامه هایشان با برنامه‌های شبستانی مسجد، از قبیل برگزاری جلسات مذهبی و بزرگداشت مناسبت‌های دینی مشترک و همسان می‌باشد بر این باروند که طرح‌های فرهنگی از این دست، قابل برنامه‌ریزی نمی‌باشند و برای اجرای آن همواره باید به شیوه‌های سنتی و هیأتی معمول و مرسوم در مساجد عمل کرد. به‌عنوان مثال، این دسته از تشکّل‌ها برای برگزاری مراسم شبهای احیاء و یا مراسم دعای عرفه تنها به فراخوان حضور نمازگزاران در این مراسم‌ها بسنده کرده و جهت برپایی آن، به روال همیشگی مسجد در برگزاری چنین مراسمی، تن در می‌دهند.اما اگر در این رابطه تفکر سیستمی به قضیه پیدا کنیم و بدانیم که در هر فراخوان عبادی مرسوم، ویا در هر مناسبات مذهبی متداول نیزمی توانیم اگر طبق برنامه عمل کنیم ده‌ها و صدها نفر را به مسجد و عضویت در تشکّل جذب نماییم دیگر از کنار قضیه به این سادگی عبور نخواهیم کرد بلکه از مدّت‌ها قبل به برنامه‌ریزی مناسب جهت تعیین نحوه دعوت از مخاطبان، تبلیغات برنامه، فضاسازی شبستان، انتخاب سخنران و مداح و حتی شیوهٔ پذیرایی و نوع برخورد با میهمانان می‌پردازیم.پس براین اساس،این که گفته می‌شود کار فرهنگی قابل برنامه‌ریزی است یعنی آن که می‌توان برای برگزاری یک مراسم جشن میلاد نیز، جدولی مثل جدول زمانبندی معروف به جدول گانت، طراحی و تدوین نمود و مطابق آن، ترتیب زمانی فعالیت‌های پیش‌بینی شده را از قبل تعیین کرد.برای طراحی جدول گانت که یک نمودار ستونی، ویژه برنامه ریزی و طرح‌نویسی به شمار می‌آید، زمان در محور افقی جدول و سایر برنامه‌های مختلف پیش‌بینی شده در محور عمودی آن قرارمی گیرد .به‌عنوان مثال جهت تنظیم و طراحی یک جدول گانت، ویژه برگزاری جشن عید سعید غدیر در یک تشکّل فرهنگی که زمان آن روزهای پایانی ماه جاری است می‌توان از ابتدای ماه، برنامه‌ریزی‌های لازم را به شرح ذیل انجام داد به این ترتیب که از یکم تا دهم ماه، به انجام اموری مثل انتخاب و دعوت سخنران، طراحی سوالات مسابقه و تعیین وظایف اعضای تیم اجرایی اختصاص یابد.درادامه از دهم تا پانزدهم، جلب مشارکت‌های برون تشکّلی و هماهنگی با نهادهایی که می‌توانند برای تامین هزینه‌های این طرح به تشکّل مذکور کمک کنند صورت پذیرفته و پس از آن بخش سوم این جدول که شامل زمان باقیمانده از پانزده تا بیست و پنجم ماه است به انجام تبلیغات و دعوت از میهمانان همایش تخصیص داده شود، همچنین در قسمت آخر جدول زمانبندی مذکور می‌توان پنج روز پایانی باقیمانده تا روز مراسم را، ویژه طراحی دکور صحنه و آماده سازی فضای برگزاری جشن در نظر گرفت.بدیهی است که طراحی چنین جدولی، جهت برگزاری یک مناسبت ویژه از این دست در یک تشکّل، اولاً به روند تفکیک وظایف و مسئولیتها در گروه کمک می کند، ثانیاً روحیه انجام کار تیمی را در تشکّل بالا می‌برد و ثالثاً میزان درک اعضاء

و مخاطبان را از فعالیت‌های نظام یافته تشکیلاتی ارتقاء می‌بخشد علاوه بر آنکه بااین کارمی‌توان مدل طراحی شده در جدول فوق را در قالب یک گزارش نهایی، به‌عنوان یک تجربه کاری در اختیار سایر تشکّل‌ها قرار داد و یا در برنامه‌ریزی‌های آتی تشکّل، به‌عنوان بخشی از کارنامه عملکرد گروه به آن مراجعه کرد و در صورت نیاز، درصدد رفع نواقص آن برآمد.۹ـ اصول نظام طرح نویسی در تشکّل‌هاطرح، برنامه‌ای است مدون و مکتوب از جنس فعالیت‌های حوزه برنامه‌ریزی که فاصله تشکّل را برای رسیدن به نقطه مطلوب، از وضعیت موجود کمتر می‌کند. اجرای طرح، بخشی از فرایند برنامه‌ریزی در تشکّل‌هاست و با داشتن پنج ویژگی از سایر فعالیت‌های مربوط به حوزهٔ برنامه‌ریزی متمایز می‌گردد این ویژگی‌ها عبارتند از مشخص بودن: ۱) نقطه آغاز اجرای طرح، ۲) نقطه پایان طرح، ۳) هدف از اجرای طرح، ۴) محدوده اجرا ؛ و در نهایت ۵) برآورد دقیق هزینه‌های انجام آن .هر چند برخی، طرح نویسی را معادل فرایند برنامه‌ریزی می‌دانند اما رابطه طرح و برنامه‌ریزی، به نوعی رابطه عموم خصوص مطلق است یعنی در دل هر طرحی، برنامه‌ریزی وجود دارد اما درنقطه مقابل هر گونه برنامه‌ریزی درون تشکّلی، لزوماً اجرای طرح خاصی را در پی نخواهد داشت. در این خصوص لازم به ذکر است که در دفترچه تدوین یک طرح فرهنگی، همواره باید پاسخ به چهار پرسش اساسی ذیل وجود داشته باشد:۱) موضوع طرح چیست؟۲) هدف از اجرای آن کدام است؟۳) محدوده اجرای طرح کجاست؟۴) برای اجرای طرح، چه برنامه‌هایی باید انجام گیرد؟همچنین باید دانست که اجرای موفق یک طرح فرهنگی تشکیلاتی؛ منوط به وجود دو عامل مدیریت قوی از یک سو و کنترل و ارزشیابی دقیق از دیگر سو در تشکّل می‌باشد.به همین دلیل لازم است که مدیر اجرای طرح، تا رسیدن به نقطه هدف، به طور مداوم نحوه اجرای برنامه‌ها و رعایت زمانبندی صورت گرفته از قبل را، با دقت کامل کنترل نماید. در این خصوص یکی از مؤسسات فعال فرهنگی مشهدالرضا که تجربه برگزاری چندین دوره تربیت مدیر فرهنگی را دارد به ضرورت وجود ۱۲عنوان در تدوین یک طرح بصورت مکتوب، اشاره کرده است که مطابق این دستورالعمل اصول ۱۲ گانه نظام طرح نویسی در تشکّل‌های فرهنگی عبارتند از: ۱) عنوان و موضوع طرح۲) شرح مسئله و یا همان تبیین ضرورت اجرای طرح۳) اهداف طرح که شامل اهداف کلی و جزئی آن می‌گردد۴) معرفی کامل طرح و نحوهٔ اجرای آن۵) دستاوردهای مدنظر که در اجرای طرح لحاظ گردیده است۶) مستندات اجرای طرح (شامل بیان سوابق اجرای اینگونه طرح‌ها در تشکّل و آنچه در رسالت تشکیلاتی تشکّل ضرورت اجرای این طرح را به همراه داشته است)۷) مختصات کلی طرح که شامل نوع برنامه، نوع مخاطب، محدودهٔ زمانی و مکانی اجرای طرح وهمچنین قالب و نوع اجرای آن می‌باشد۸) تقویم اجرایی که نوعی جدول زمانبندی ویژه مراحل اجرای طرح می‌باشد۹) نظام ارزشیابی و سنجش و یا در واقع سیستم کنترل کیفی اجرای طرح۱۰) بیان نوع و میزان تعاملات برنامه‌ریزی شده برون تشکّلی در اجرای مشارکتی طرح۱۱) مختصات نیروی انسانی (شامل نوع بکارگیری افراد، مدرک تحصیلی آنان، میزان نفر ساعت کار لازم هر کس در اجرای طرح و تعیین دقیق حق الزحمه هر نفر ساعت کار انجام شده)۱۲) برآورد دقیق و کامل هزینه‌های اجرای طرح ۱۰ـ برخی وظایف و ویژگی‌های یک مدیر فرهنگیبدون شک امروزه تشکّل‌های فرهنگی، جزء مؤثرترین و فعال‌ترین نهادهای تربیتی جامعه، جهت پرورش و رشد انسان‌های توسعه یافته و متعالی می‌باشند بطوریکه اگر بین چهار عامل مؤثر در برنامه‌ریزی تشکّل‌ها، یعنی مدیریت، نیروی انسانی، محتوای برنامه و ساختار سازمانی، هماهنگی کامل برقرار باشد بطور مسلم بیشترین میزان نخبه پروری و کادر سازی مفید و مؤثر، برای اداره آینده جامعه در تشکّلهای فرهنگی صورت خواهد پذیرفت.لذا از آنجا که جایگاه مدیریت در تشکّل‌ها، معادل جایگاه رهبری در گروه است عده ای این واژه را معادل اصطلاح فرماندهی و لیدرشیپ نیز معنا کرده‌اند این در حالیست که برخی صاحب‌نظران علم مدیریت معتقدند در رهبر گروه حتماً باید سه ویژگی ذیل موجود باشد: اول اطمینان به داشتن توان کافی برای انجام مسئولیت‌های محوله، دوم انجام فعالیت‌های مداوم برای اداره آن مجموعه و سوم داشتن پایگاه مناسب فردی و اجتماعی جهت ایفای مطلوب نقش رهبری در گروه .همچنین مدیر یک تشکّل فرهنگی باید برخی ویژگی‌های فردی و شخصیتی خاص دیگر را نیز دارا باشد ویژگی‌هایی از

قبیل خلاقیت و ابتکار، استقامت و پایداری، بینش و آگاهی، اعتماد به نفس، محبوبیت و اثرگذاری، قدرت بیان و بالاخره داشتن توان کافی برای انجام تعاملات مثبت درون و برون گروهی.علاوه بر این باید توجه داشت که در واقع رمز موفقیت یک مدیر فرهنگی، در اداره مطلوب امور تشکّل آن است که بتواند عوامل انگیزشی کافی و لازم را در اعضاء ایجاد نماید زیرا که در وهله نخست، لازمهٔ اصلی موفقیت در هر گروه، وجود انگیزه‌های قوی در اعضای آن گروه می‌باشد.به هر حال دراین مجال ،لازم به یاد آوری است که چهار وظیفه اساسی یک مدیر تشکیلاتی، که شامل مدیران تشکّل‌های فرهنگی نیز می‌شود عبارتند از:۱) برنامه‌ریزی ۲) سازمان‌دهی ۳) هدایت ۴) کنترلاـز آنجا که پیش‌تر از این پیرامون دو مقوله برنامه‌ریزی و کنترل، به اجمال سخن گفتیم در این فرصت تنها به بیان برخی از موارد اساسی مرتبط باموضوع سازماندهی و هدایت درتشکلها می‌پردازیم این موارد عبارتند از: ۱) تعیین دقیق وظایف تک تک اعضای گروه۲) نظارت دائم بر حسن اجرای امور۳) تصمیم گیری و تصمیم سازی در گروه در مواقع لازم۴) زمینه‌سازی انجام تعاملات مثبت درون و برون‌گروهی در محیط تشکّل۵) ایجاد بینش مشترک بین اعضای گروه نسبت به برنامه‌ریزیهای صورت گرفته ۶) ظرفیت سازی در اعضاء در خلال انجام امور (توانمندسازی افراد)در پایان این بخش، بیان این نکته ضروری است که بدانیم نوعاً در تشکّل‌های مذهبی سنتی، معمولاً فرآیند برنامه‌ریزی به این شکل صورت می‌پذیرد که مدیر تشکّل پس از تصمیم گیری آن را برای اجرا به افراد گروه تجویز می‌کند ولی در روش‌های نوین برنامه‌ریزی تشکیلاتی، مدیر گروه سعی می‌کند ابتدا با اقدامات انگیزشی مناسب، اعضای گروه را در زمینه اجرای تصمیمات گرفته شده و عمل به سیاست‌گزاری‌های کلی تشکّل ، ترغیب و تشویق نماید.۱۱ـ اصول و مبانی تصمیم‌گیری در گروهھر چند وظیفه تصمیم‌گیری در گروه، معمولاًـ بر عهده رهبر گروه می‌باشد اما در تشکّل‌های فرهنگی، معمولاً تصمیم‌گیریهادر قالب یک نظام شورایی صورت می‌پذیرد نظامی که در رأس آن، دبیر تشکّل به‌عنوان رهبر گروه ایفای نقش می‌نماید.از آنجاکه نظام تصمیم گیری در تشکّل‌ها به گونه¬ای است که در آن، مسئول هر واحد، گزارشی از زیرمجموعه خود به کل شورا ارایه می‌دهدلذا نتیجه تصمیم‌گیری و سیاست‌گزاری نهایی در تشکل به روش شورایی صورت می‌پذیرد.در چارت تشکیلاتی تشکّلهای فرهنگی، نوعاً سمت‌هایی از قبیل دبیری و جانشینی تشکّل و مسئولیت‌های مختلفی دیگری همچون مسئولیت واحدهای جذب، تبلیغات، تدارکات، آموزش، پرسنلی و در نهایت واحد مربیگری وجود دارد که کل این مجموعه، در کنار هم و به صورت شورایی انجام فرایند تصمیم‌گیری و سیاست‌گزاری در تشکّل را، در قالب یک اتاق فکر بر عهده دارند.۱۲ـ معنای‌رسالت تشکیلاتی در تشکّل‌های فرهنگی چیست؟اگر هدف را در غایت مطلوب آن، معادل چشم‌انداز نهایی یک تشکّل بدانیم، بر این اساس رسالت تشکیلاتی هر تشکّل فرهنگی در وهله نخست عبارت است از طراحی و اجرای بهترین برنامه‌های ممکن در راه رسیدن به هدف..تشکّلی که خود را فاقد رسالت تشکیلاتی بداند، بطور مسلم از رسیدن به رشد و تعالی و موفقیت و پیشرفت باز خواهد ماند و نمی‌تواند در زمینه کادر سازی و نخبه‌پروری برای اداره آینده جامعه به طور مؤثر ایفای نقش نماید.متأسفانه امروزه، به دلیل آن که برخی تشکّل‌ها بصورت صنفی و یا براساس دستورالعمل‌های سازمانی و رسمی تشکیل شده‌اندتنها مطابق انتظار مجموعه‌های بالادستی خود به ارایه بیلان کاری و گزارش‌های عملکرد آماری پرداخته و در واقع در این زمینه به نوعی گرفتار آفت کمیت گرایی می‌شوند.چنین تشکّل‌هایی در اصل خود را فاقد رسالت تشکیلاتی می‌دانند و به دنبال کادرسازی، نخبه‌پروری و رشد و تعالی استعدادهای جوانان و نوجوانان در جامعه نیستند.به هر حال در این رابطه باید دانست که رسالت تشکیلاتی هر تشکّل در واقع عبارت است از ترسیم نقشه راه و الگوی حرکت آن تشکل جهت دستیابی به اهدافی که اعضاء رسیدن به آن اهداف را بر خود فرض می‌دانند و اصولاً به همین دلیل هم به عضویت در تشکّل در آمده‌اند. در تشکّل‌های فرهنگی دینی که نوعاً دغدغه هدایت و تربیت نسل جوان و نوجوان وجود دارد می‌توان رسالت تشکیلاتی را معادل برنامه‌ریزی در جهت تاسیس آرمان شهر اسلامی و مدینه فاضله دینی دانست طرحی که تحقق آن در قالب تدوین یک استراتژی دراز مدت از یک سو، و اصلاح تدریجی و گام به گام سایر بخش‌های

مختلف این آرمان شهر بزرگ در قالب برنامه‌ریزی‌های کوتاه مدت و تاکتیکی از دیگر سو، عملی خواهد شد.در هر صورت به منظور تحقق اهداف مندرج در ذیل رسالت تشکیلاتی هر تشکّل، بهتر است ابتدا اهداف کلان فرآوری آن تشکّل را، به‌عنوان قلّه نهایی هدف در نظر گرفت و سپس با نگاه به این نقطه ایده‌آل و در عین حال دست یافتنی ، به طراحی و اجرای طرح‌ها و برنامه‌های مفید و مؤثر در این باره، همزمان به دو صورت دوره‌ای و مقطعی(کوتاه مدت) و در عین حال درازمدت و دایمی(استراتژیک) پرداخت.به‌عنوان مثال یک تشکّل فرهنگی، در مسیر تلاش به منظور طرح‌ریزی جامعه اسوه‌ای که در آن، زمینه‌های ظهور امام عصر(عج) فراهم می‌شود می‌تواند به انجام بخشی از رسالت مهم جامعه سازی خویش، در قالب برنامه‌ریزی‌های فرهنگی و تربیتی بپردازد، برنامه‌هایی که با هدف نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی در بین جوانان و نوجوانان، ارتقاء بصیرت اعضاء و مخاطبان تشکّل، ترویج فرهنگ ارزش‌ها در محیط جامعه پیرامونی و یا حتی ترویج فریضه امر به معروف و نهی از منکر در اجتماع طراحی و اجرا می گردند.همچنین در این خصوص باید توجه داشت که یکی از عوامل تسریع در دستیابی به اهداف تشکّل‌ها، که در واقع جزء رسالت‌های اصلی تشکیلاتی تشکّل‌های فرهنگی نیز محسوب می‌شود ایجاد روحیه تشکیلاتی در گروه، از طریق تقسیم‌کار دقیق بین اعضاست، تقسیم کاری که براساس دستورالعمل شرح وظایف در درون تشکّل صورت می‌پذیرد. در این باره لازم به یادآوری است که توجه داشته باشیم در تشکّل‌های فرهنگی به‌عنوان گروه‌های نیمه رسمی، خودجوش و داوطلبانه، دستور العمل شرح وظایف، در واقع به منزلهٔ بیانیه ماموریت در گروهها و سازمانهای رسمی است بیانیه‌ای که بدون آن نیل به اهداف گروه ممکن نخواهد بود. بهر حال برخی صاحب‌نظران علم مدیریت ، رمز موفقیت سازمانهای رسمی را، دسته بندی و طبقه‌بندی وظایف، تفویض اختیارات و مسئولیت‌ها به اعضاء و در نهایت وجود روابط بین اعضاء براساس مقررات و ضوابط حاکم بر سازمان می‌دانند .۱۳ـ ویژگی‌های قابل سنجش یک تشکّل مطلوبهفت ویژگی اصلی گروه‌های مؤثر، که ما در اینجا آن را معادل شاخصه‌های سنجش یک تشکّل مطلوب به شمار آورده‌ایم عبارتند از:۱) هر عضو گروه می‌داند چه کاری را باید انجام دهد و مجموع اهداف گروه نیز واضح و روشن است۲) هر یک از اعضاء گروه مسئولیت مشخصی را بر عهده دارد۳) برای داره تشکّل، مشارکت فعال از سوی همه اعضاء وجود دارد۴) هر عضو، توسط سایر اعضاء مورد تشویق و پشتیبانی قرار می گیرد۵) هنگام گفتگو، هر عضو به سخنان سایر اعضاء دقیق گوش می کند۶) اختلاف نظر و دیدگاه در داخل گروه مورد احترام است.۷) کل اعضاء از کار کردن در گروه لذت می‌برند .بر این اساس برای ارزیابی عملکرد یک تشکّل فرهنگی لازم است که همواره، کنترل و سنجش کیفی موارد هفت‌گانه ذکر شده در گروه به شکل متناوب صورت بپذیرد و در واقع قبل از برنامه‌ریزی در گروه ، پیش نیازهای ضروری پرداختن به فعالیت گروهی به دقت مدنظر قرار گیرد.همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهد که هفت پیش نیاز اساسی موفقیت در فعالیت‌های جمعی(کار فرهنگی در تشکّل‌ها) عبارتند از:۱) تدوین اهداف گروه قبل از برنامه‌ریزی ۲) واگذاری مسئولیت‌ها به افراد برای نیل به مقصود۳) تنظیم روابط صحیح درون گروهی ۴) انعطاف‌پذیری در مدیریت۵) بهینه سازی عملکرد فردی و جمعی اعضای گروه۶) توجه به عوامل انگیزشی لازم در ترغیب افراد به انجام هر چه بهتر مسئولیت‌های محوله به آنان۷) ایجاد روحیه کار تیمی در گروه نکته حایز اهمیت دیگر در این باره آن است که بدانیم برای ارزیابی عملکرد تشکّل‌های فرهنگی، می‌توان از فرم های ارزشیابی ویژه‌ای که برای این کار طراحی‌شده است استفاده کرد فرمهایی که مطابق آن ، تشکّل موفق، تشکّلی به شمار می‌آید که در آن کلیه اعضاء بتوانند اهداف تشکّل را بخوبی توصیف نمایند، استراتژی رسیدن به هدف، برای کل گروه روشن و مشخص باشد و هر عضو مسئولیت خود را در گروه برای رسیدن به مقصودبه بهترین وجه ممکن انجام دهد.البته در این زمینه باید توجه داشت که در طراحی فرم ارزشیابی عملکرد تشکّل‌ها باید پرسش‌های خاصی مدنظر قرار گیرد تا براساس آن مشخص شود که اعضاء گروه، قدرت کافی را برای انجام امور محوله دارند و می‌توانند به راحتی از تجربه سایر اعضاء، در مسیر ایفای نقش شان استفاده نمایند. همچنین در این باره، دانستن این نکته لازم است که به منظور ارزشیابی میزان تعاملات مثبت

درون گروهی در تشکّل‌ها، بررسی موارد متعددی ضرورت دارد، مواردی از قبیل میزان احترام به عقاید دیگران در گروه، درک و پذیرش آراء و نظریات سایر اعضاء و ارایه فرصت کافی به افراد جهت بیان نقطه نظراتشان بدون هیچ محدودیت خاصی.علاوه بر این در راستای سنجش و ارزشیابی میزان انعطاف‌پذیری مدیریت گروه نیز که یکی از شاخصه‌های موفقیت تشکّل‌ها به شمار می‌آید ابتدا باید مشخص شود که در مجموع تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گزاری‌های گروه، به چه میزان قابلیت تغییرات و تحولات بعدی را دارد و آیا اصولاً می‌توان در مواقع ضروری و لازم، قالب و شکل طرح و برنامه های تشکّل را، متناسب با شرایط موجود تغییر داد؟ در خاتمه این مبحث، لازم به ذکر است که سایر پارامترهایی دیگری که نشانه موفقیت یک تشکّل در برنامه‌ریزی‌های فرهنگی به شمار می‌آیند عبارتند از: ۱) وجود فرایند قوی حل مشکلات در گروه۲) احترام متقابل اعضاء به یکدیگر و مورد تشویق و تمجید قرار گرفتن هر عضو پس از انجام مسئولیتش توسط دیگران۳) وجود حس به هم پیوستگی قوی بین اعضای گروه و دارا بودن روحیه کار تیمی ۴) احساس رضایت اعضاء از عضویت در گروه ۱۴ـ رابطه کار فرهنگی با فرهنگفرهنگ، مجموعه اندوخته‌های مادی و معنوی بشر و شیوه‌ها و الگوهای زندگی جمعی انسان‌هاست. برخی فرهنگ را عامل هویت بخش افراد جامعه و وحدت و انسجام گروه‌های اجتماعی می‌دانند حال اگر ما فرهنگ را، معادل رفتار یا الگوهای رفتاری انسان، براساس هنجارها و ارزش‌های حاکم در جامعه بگیریم براین اساس کار فرهنگی تلاشی است برنامه‌ریزی شده برای جهت دادن به رفتار افراد، متناسب با حرکت فرهنگی جامعه، تا رسیدن به نقطه هدف مطلوب.با این توضیح تشکّل فرهنگی، در وهله نخست موظف است که ابتدا به مسأله‌شناسی و جریان‌شناسی فرهنگی در جامعه بپردازد و سپس به منظور جامه عمل پوشیدن به اهداف مهم «مهندسی فرهنگی» و «مهندسی فرهنگ» در جامعه فعالیت و برنامه‌ریزی لازم را در حد توان خویش انجام دهد. تشکّل‌های فرهنگی در این زمینه می‌توانند با کمک گرفتن از طبقه نخبگان فرهنگی جامعه برخی راهکارهای پیشنهادی خاص را، به مسئولان امر ارایه داده و یا با اجرای برخی طرح‌های فرهنگی موردی، محدود و کوچک زمینه ساز تسریع مهندسی فرهنگی در سطح کلان کشور باشند که با انجام این کار می‌توان تا حدودی خلأ سیستمی موجود، در زمینه عدم بکارگیری مناسب نخبگان فرهنگی در سیاست‌گزاری‌های کلان کشور را بهبود بخشید.از آنجا که برخی صاحب‌نظران علم جامعه شناسی، تشکّل‌های فرهنگی را حلقه رابط بدنه مردم با دولت و یا حلقه واسط بین فعالیت‌های ستادی بخش فرهنگ با فعالیت‌های مربوط به حوزهٔ صف می‌دانند لذا بر این اساس، تشکّل‌های فرهنگی از یک سو می‌توانند به ایفای نقش مشاوره‌ای برای نهادهای رسمی و سازمانی متولی فرهنگ در کشور بپردازند و از دیگر سو به نمایندگی از مردم، نظارت، کنترل و ارزشیابی عملکرد مسئولان امر را در این رابطه بر عهده بگیرند.به هر حال در این باره باید توجه داشت که رابطه کار فرهنگی با فرهنگ به لحاظ محتوا، رابطه¬ی به شکل عموم و خصوص مطلق است زیرا کار فرهنگی در اصل به مجموعه فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده در گروه‌های کوچک، برای تحقق اهداف کلان فرهنگی جامعه اطلاق می‌شود.همچنین نکته دیگر حایز اهمیت در این باره آن است که بدانیم در زمینه متدولوژی اجرایی در کار فرهنگی تشکّل‌ها چند ویژگی خاص وجود دارد که در واقع وجه تمایز انجام کار فرهنگی تشکّلی با فعالیت در سایر ارگان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور به شمار می‌آید. ویژگی‌ها و شاخصه‌هایی از قبیل: بخشی نگری، جزئی و موردی بودن طرح و برنامه‌ها و در نهایت مختص بودن برنامه ریزی ها به مخاطبان خاص و محدود.به عبارت دیگر در حالیکه کار فرهنگی به معنای عام، شامل کلیه فعالیت‌های سازمانی، رسمی و اداری متولیان بخش فرهنگ در کشور می‌شود اما در مقابل ، کار فرهنگی تشکّلی، در واقع ماموریتی است که اعضای گروه براساس رسالت تشکیلاتی خود در مسیر پیش‌برد اهداف کلان فرهنگی کشور طراحی، تدوین و اجرا می‌نمایند. کار فرهنگی در تشکّل‌ها، بیشتر رویکرد آموزشی و تربیتی دارد و براساس ادای تکلیف صورت می‌پذیرد. تفاوت اساسی در انجام کار فرهنگی در یک تشکّل خودجوش و داوطلب با یک سازمان رسمی اداری عبارت است از تفاوت بین دو نوع کار ارادی و اداری، که یکی برخاسته از دل است و دیگری براساس عمل به دستورالعمل‌های بخش نامه‌ای صرف، صورت

می‌پذیرد البته برخی نیز تفاوت این دو رویکرد را ناشی از تفاوت بین دو تفکر «آرمانی» و «سازمانی» می‌دانند که در این بین می‌توان تفکر آرمانی را مصداق شعر معروف «آن سخن کز دل برآید لاجرم بر دل نشیند» به حساب آورد.فصل دوم کار فرهنگی در تشکل ها۱۵ـ پیش‌نیاز اساسی تعریف کار فرهنگییکی از مسایل اساسی در رابطه با تشکّل‌های فرهنگی، مشخص کردن دقیق اهدافی است که تشکّل‌ها برای رسیدن به آن اهداف راه‌اندازی و تشکیل شده اند زیرا که هدف در واقع، جهت گیری کلی حرکت تشکّل را تعیین می¬کند لذا بر این اساس تنها با در نظر گرفتن اهداف است که می توان رسالت تشکیلاتی گروه را تدوین نموده و مشخص کرد.متاسفانه امروزه، کثرت و تنوّع تشکّل‌های فرهنگی موجود در کشور از یک سو، و نبود مرجع واحد سیاست گزاری در این زمینه از دیگر سو، موجب شده که تشکّل‌های فرهنگی موجود، اهداف متعدد و متنوعی را فرا روی حرکت آینده خود ترسیم نموده و برای رسیدن به آن برنامه‌ریزی نمایند.البته این اختلاف در هدف‌گزاری تشکّل‌های فرهنگ اصولاً ناشی از اختلاف مبنا نیست زیرا نقطه شروع کار همه تشکّلهای فرهنگی تکلیف محوری و رسالتمندی انقلابی و دینی می‌باشد اما در عین حال اختلاف نظر در طرح ریزی برنامه‌های تشکّلی، نوعاً از آنجا ناشی می شود که مسئولان هر تشکّل، گمان می کنند که اصلی ترین کار روی زمین مانده برای پیش‌برد اهداف متعالی انقلاب و اسلام، در واقع همان کاری است که آن تشکّل در حال انجام دادن آن است.پیش‌تر گفتیم که یک تشکّل فرهنگی در اصل برای اصلاح حرکت جامعه در مسیر رشد و تعالی انسان‌ها تشکیل می‌شود پس برای این کار لازم است که ابتدا ، خلأهای موجود جامعه در این رابطه بخوبی شناسایی شده و سپس به منظور پر کردن مناسب این خلأها تا سر حد امکان تلاش و برنامه‌ریزی لازم صورت بپذیرد.مطلب حایز اهمیت دیگر در این باره آن است که بدانیم یک تشکّل فرهنگی، به جهت هدف‌گزاری مطلوب در گروه باید همواره به این نکته اساسی توجه داشته باشد که هدف بایددر تشکّل‌ها شفاف، واضح و روشن، عینی و واقع گرایانه، قابل وصول و دسترسی و در نهایت دارای قابلیت ارزشیابی و سنجش باشد.این در حالیست که امروزه تعدد و چندگانگی در رابطه با هدف‌گزاری تشکّل‌های فرهنگی موجب شده است که هر کس به کار فرهنگی به مصداق مصرع معروف «هر کسی از ظن خود شد یار من» نگاه کند که این امر به نوبه خود مانع تدوین دستورالعمل واحد برای ارایه به تشکّلهای فرهنگی گشته و کار هدایت آنان را در یک مسیر هماهنگ و همسو دشوار نموده است.به‌عنوان مثال اگر یک تشکّل فرهنگی، رسالت تشکیلاتی خود را، تنها تربیت قاری قرآن بداند مسلماً برای این کار روش‌ها و شیوه‌هایی را بکار می‌گیرد که این روش‌ها و شیوه‌ها با روش‌ها و شیوه‌های بکار گرفته شده در تشکّل‌هایی که رسالت تشکیلاتی خود را پر کردن اوقات فراغت دانش‌آموزان می‌دانند تفاوت اساسی دارد.بهر حال پیشنهاد این کتاب به تشکّل‌های فرهنگی، در خصوص امر مهم هدف‌گذاری آن است که قبل از هر چیز اهداف آموزشی، پرورشی و تربیتی مشخصی را فرا روی خود ترسیم نمایند، اهدافی که در نهایت منجر به انسان سازی و تربیت افراد مومن مجاهد فعال، جهت اداره آینده جامعه گردد.در واقع تشکّل‌های فرهنگی باید نقطه نهایی هدف خود را، در وهله نخست و در بدو امر، تربیت انسان مسلمان قرار دهند زیرا که تنها رسیدن به چنین هدف ارزشمند و والایی است که شایستگی مجاهدت دایمی و بی وقفه را در جبهه کارفرهنگی دارد.تربیت انسان مسلمان، راز خلقت و آفرینش هستی است در قرآن کریم می‌خوانیم:«و ما خلقت الجن والانس الا ـ لیعبدون» یعنی «و ما جن و انس را نیافریدیم مگر برای عبادت و بندگی خدا»ای دل نفسی مطیع فرمان نشدی از کرده خویشتن پشیمان نشدیصوفی و فقیه و زاهد و دانشمند این جمله شدی و لیک انسان نشدی ۱۶ـ تعریف کار فرهنگی برای تعریف کار فرهنگی، ابتدا باید اهداف و رسالت تشکیلاتی تشکّل‌های فرهنگی را با دقت شناسایی کرد و سپس متناسب با نقشه راه ویا همان الگوی حرکت و مدل کار آن تشکّل، که رسیدن به اهداف فوق را ممکن می‌سازد به تعریف کار فرهنگی در تشکّل‌ها پرداخت.البته پیش‌تر از این سعی شد که کار فرهنگی تشکّلی مترادف با معنای تعلیم و تربیت در اسلام معرفی گردد، فعالیتی که با هدف ارزشمند تربیت انسان‌های صالح و کامل انجام می پذیرد و در نتیجه آن، دو رسالت اساسی دیگر هر تشکل، یعنی دیگرسازی و جامعه سازی نیز تحقق می‌یابد.استاد شهید مرتضی

مطهری؛ در رابطه با تعلیم و تربیت می گوید:«اصولاً تعلیم و تربیت، بحث ساختن افراد انسان‌هاست، اگر هدف، جامعه باشد بالاخره این افراد هستند که بوسیلهٔ آنها باید این طرح‌ها پیاده شود، افراد باید آموزش ببینند و پرورش پیدا کنند که همین طرح‌ها را در اجتماع پیاده کنند» .تعریف کار فرهنگی با رویکرد تربیتی، در واقع معادل تعریف آموزش و پرورش در محیط‌های سازمانی و رسمی است با این تفاوت که تعلیم و تربیت در تشکّل‌های فرهنگی در اصل به مثابه فعالیتی است آموزشی و تربیتی که در محیط‌های غیر رسمی و غیر سازمانی صورت می‌پذیرد.امیل دورکیم "،تعلیم و تربیت "را به معنای تأثیری می‌داند که نسل‌های بزرگسال بر نسلهایی که هنوز بری انجام زندگی اجتماعی رسیده و پخته نیستند می گذارند . بر این اساس تعلیم و تربیت در تشکّل‌های فرهنگی را می‌توان عبارت از تأثیری دانست که تیم مربی گری گروه بر سایر اعضاء می گذارند، چنانچه در این خصوص یکی دیگر از صاحب‌نظران علوم تربیتی و فلاسفه غربی معتقد است که تربیت، به معنای هر گونه تأثیری است که آدمی در معرض آن قرار می گیرد اعم از این که منشاء آن، اشیا، اشخاص و یا جامعه باشد .در هر صورت باید دانست که با تعریف کار فرهنگی به‌عنوان یک فعالیت تربیتی، می‌توانیم برای همه تشکّل‌های فرهنگی کشور، یک هدف واحد ارزشمند در نظر بگیریم و در مراحل آسیب شناسی و آسیب زدایی نیز مطابق یک نسخه واحد و مشترک به رفع ناهنجاری‌ها و کاستی‌های موجود در این زمینه بپردازیم.تعریف کار فرهنگی بر اساس رویکرد تربیتی در واقع تشکّل را به یک بستر مناسب رشد و تعالی انسان‌ها تبدیل خواهد کرد بستر مناسبی که در آن مربی و متربّی هر دو به یک اندازه به رشد و شکوفایی و کمال دست خواهند یافت.در مجموع براساس آنچه که تا کنون گفته شد کار فرهنگی در تشکّل‌ها، به معنای انجام کلیه فعالیت‌های فرهنگی، دینی، هنری، تفریحی و ورزشی است که با هدف تربیت و پرورش مخاطب جوان و نوجوان، طراحی و اجرا می گردد.البته در این خصوص، لازم به یادآوری است که تحقق اهداف خاص فعالیت‌های پرورشی و تربیتی در تشکّل‌ها، بدون وجود برنامه‌های آموزشی امکان پذیر نیست، به عبارت دیگر برای اجرای برنامه‌های پرورشی لزوماً باید از قبل به طراحی برنامه‌های آموزشی مناسب نیز اقدام کرد زیرا که اصولاً تربیت، بدون آموزش، انجام شدنی نیست. همچنین در پایان این بخش، بیان این نکته ضروری است که بدانیم اصولاً هر تشکّلی برای انجام کار فرهنگی می تواند دو نوع رسالت متفاوت برای خود قائل شود؛ یکی رسالت حداکثری و دیگری رسالت حداقلی.در رسالت حداکثری؛ مسئولان تشکّل، وظیفه خود را تربیت انسان‌های متعالی و کامل و یا همان «انسان سازی» می‌دانند اما در رسالت حداقلی؛ هدف اصلی تشکّل، صرفاً اجرای طرح‌ها و برنامه‌هایی در راستای پر کردن اوقات فراغت دانش‌آموزان و امثال آن می‌باشد.۱۷ـ شاخصه‌های اصلی کار فرهنگیکار فرهنگی ایده‌آل و مطلوب، بمنزلهٔ فرآیند تربیتی خاصی است که با داشتن سه ویژگی از سایر فعالیت‌های صرفاً هنری، علمی، آموزشی و یا صنفی در تشکّل‌ها متمایز می گردد. این ویژگی‌ها عبارتند از: ۱) داشتن اهداف عالی و متعالی (تربیت انسان‌ها)۲) بکارگیری ابزار مناسب (ابزار هدفمند و دارای اثرگذاری تربیتی)۳) استفاده از روش‌های تربیتی اسلام در فرآیند انجام کار فرهنگیبه عبارت دیگر نقطه هدف در کار فرهنگی با رویکرد تربیتی، انجام امر مهم تعلیم و تربیت انسان‌ها و تلاش برای رشد و تعالی دادن آنهاست.البته برای آشنایی بیشتر با مقوله تعلیم و تربیت لازم است در این مجال این مقوله را به اختصار توضیح دهیم: تعلیم، عبارت است از فراهم آوردن زمینه مناسب برای رشد و شکوفایی استعدادهای ذهنی انسان.لذا به دلیل آنکه تعلیم چیزی جز تربیت بعد فکری در انسان نیست بنابراین تعلیم نیز بخش مهمی از تربیت به شمار می‌آید.بر این اساس مسئولان تشکّل‌های فرهنگی، باید توجه داشته باشند که تربیت، در هر زمینه‌ای که باشد، لاجرم نیازمند تعلیم است زیرا فرد مربی برای تربیت متربّی ناچار است که او را واقف بر حقایق و مطالبی گرداند که وی با آگاهی بر آنها و عمل بر طبق موازین آموخته شده، به رشد و پرورش ابعاد مختلف روحی و معنوی خود بپردازد پس بنا بر این تعلیم و آموزش، در واقع شرط اولیه لازم برای تربیت به شمار می‌آیند .علاوه بر این، نکته دیگر قابل توجه در این خصوص آن است که بدانیم در کار فرهنگی ایده‌آل و مطلوب همواره باید دو امر مهم، ابزارگزینی و روش‌شناسی دقیقاً براساس دستورات دینی و ملاک‌های اسلامی صورت بپذیرد زیرا که در

اصل، رسالت تشکیلاتی تشکّل‌های فرهنگی، که همان تعلیم و تربیت انسان‌های صالح می‌باشد ایجاب می‌کند که در این راه تنها از ابزار و روش‌های مناسب استفاده شود و نباید و نمی توان با استفاده از هر ابزار و روشی انسان صالح تربیت کرد. امروزه متأسفانه، اکثر تشکّل‌های فرهنگی، در ورطه بی ابزاری و بی روشی گرفتار شده‌اند به گونه‌ای که اکثر این قبیل تشکّل‌ها همواره این دو سوال اساسی را فرا روی خود دارند که چه کار باید کرد ؟ و چگونه باید این کار را انجام داد؟البته در این رابطه، لازم به یادآوری است که بخش عمده‌ای از خلأ بی ابزاری و بی روشی موجود در تشکّل‌های فرهنگی کشوردر واقع ناشی از عدم شناخت آنان نسبت به سیستم تربیتی اسلام است، سیستم دقیقی که برای تقسیم عادلانه نگاه معلم بین دانش‌آموزان نیز توصیه‌های لازم را در خود دارد و این ماییم که از ابعاد و ظرایف آن بی خبریم، در حقیقت مکتب الهام بخش اسلام، مالامال از دستورات اخلاقی و تربیتی در رابطه با تربیت انسان‌هاست ، دستوراتی که می‌توان آن را از لا به لای آیات قرآن و سیره‌ی عملی اهل‌بیت(ع)، بیرون کشید و متناسب با آن عمل کرد. به عنوان مثال قرآن که کتاب هدایت است در برخی موارد حتی شکل این هدایت را نیز به ما یاد می‌دهد چنانچه فعل هدایت در قرآن، معمولاً به دو شکل صورت می‌پذیرد:۱) هدایت به روش ارائه طریق و نشان دادن راه؛ در قالب امر و نهی‌های انجام شده.۲) هدایت از طریق ایصال به مطلوب و رساندن به مقصد؛ به شکل تربیت الگویی و معرفی اسوه‌ها. بهر حال در این رابطه باید توجه داشت که برای شناخت ابزار ها و روش‌های تربیتی اسلام، حتماً لازم است که از افراد خبره و اهل فن کمک گرفته شود و قبل از شروع به کار فرهنگی، ابتدا به طراحی مدل و الگوی جامع تعلیم و تربیت درتشکل بپردازیم زیرا که گاه، انجام کار فرهنگی بدون داشتن الگوی مشخص و بهره گیری از مشاوران متخصص وخبره ،خسارت‌های جبران ناپذیری به بار خواهد آورد.۱۸ـ اهداف کار فرهنگیدر کار فرهنگی اصیل با رویکرد تربیتی، تعیین اهداف در واقع به منزلهٔ مشخص کردن جهت‌گیری‌های مختلف تشکّل، در زمینه‌های مرتبط با رشد و پرورش انسان‌هاست.با مشخص کردن اهداف کار فرهنگی در تشکّل‌ها می‌توان نقطه شروع فعالیت‌ها را تعیین کرد، جهت حرکت گروه را ترسیم نمود و جریان رشد و تعالی افراد را تسریع کرد.انتخاب اهداف عالی و متعالی در کار فرهنگی، بزرگترین عامل انگیزشی اعضای گروه، برای فعال بودن است و به عبارت دیگر با در نظر گرفتن هدف است که عضو تشکّل بصورت تکلیف محور و دغدغه‌مند مسئولیتش را در گروه انجام می‌دهد و نگاهش به امور از حالت احساسی صرف خارج می‌شود. برخی از اهداف ارزشمند کار فرهنگی عبارتند از:۱) تربیت انسان مکتبی نمونه و یا همان انسان کامل که در واقع هدف اصلی آفرینش و خلقت انسان‌ها نیز می‌باشد.استاد مطهری در خصوص تعریف انسان کامل می‌گوید: «علی (ع) انسان کامل است، برای اینکه همه ارزش‌های انسانی، «در حد اعلی» و «بطور کامل» در او رشد کرده است؛ یعنی هر سه شرط را داراست .۲) تبلیغ دین خدا و ترویج شعائر الله؛ که در حقیقت این امر رسالت اصلی یک انسان مسلمان، آگاه و مسئول می‌باشد و نشانه ای از تقوای قلوب به شمار می‌آید چنانچه در قرآن کریم می‌خوانیم:« و من یعظم شعائرالله؛ فآنها من تقوی القلوب» یعنی آنها که شعائر دینی را بزرگ می‌دارند انسان‌های با تقوایی هستند. ۳) حفظ دستاوردهای نظام ؛ از قبیل قانون شدن حجاب در کشور پس از انقلاب اسلامی و برپایی گسترده نمازهای جمعه و جماعت.۴) زمینه‌سازی ظهور امام عصر(عج)در جامعه ؛ چنانچه در این زمینه شهید مطهری انتظار ظهور را به دو نوع انتظار ویرانگر و سازنده تقسیم می کند و در توضیح انتظار سازنده می گوید: «در روایات اسلامی سخن از گروه زبده است که به محض ظهور امام (عج) به آن حضرت ملحق می‌شوند بدیهی است که این گروه، ابتدا به ساکن خلق نمی¬شوند و به‌قول معروف از پای بوتهٔ هیزم سبز نخواهند شد» .۵) تداوم راه شهداء۶) تربیت فرزندان و اطرافیان خودمان ؛ در این باره باید توجه داشت که کودکان، نوجوانان و جوانان امروزی در واقع شهروندان آینده جامعه و همسایگان دوران میانسالی و پیری ما می باشند که تربیت آنها بمنزله ساختن جامعه‌ای مطلوب برای آینده‌گان خودمان به شمار می‌آید.۷) عمل به مسئولیت و تکلیف انسانی و اسلامی خویش که در اصل همان سوگندی ست که خداوند متعال از دانایان گرفته است و شاخصه اصلی انسان‌های دردمند، متعهد و مسئول به شمار می آید. به‌قول شاعر: هر که او آگاه‌تر پر درد تر

هر که او پر دردتر رخ زردترپس بـدان این اصـل را ای اصل جـو هر که را در دست او بردست بو۱۹ـ چرا کـار فرهنگی؟ (انگیزه‌های متعالی ۱)اکنون در این روزگـار قحطی معنویت و جهـانی شـدن جرثومه‌هـای فسـاد و پلیـدی بایـد بپا خاست و به نبرد با تاریکی‌ها پرداخت و این همان عهدی است که خدا از دانایان گرفته است.حتماً شـما همه کرات شنیده اید که گاهی برخی به دنبال بهانه برای شـکر گزاری از خداوند متعال می گردند، اما در مقابل انسان‌های بابصیرت، یقین دارند که امروزه همه چیز در اطراف ما، دلیل شـکر گزاری بی شائبه از خداوند منان است، شـکر گذاری نعمت اسلام عزیزی که به ما عطا فرموده است، شکر گزاری زندگی در یـک کشور شیعه و در نهـایت شـکر گزاری قرار گرفتن دوران حیات ما، همزمان با دوران انقلاب شـکوهمند اسـلامی. حتماً می دانیـد که در این دنیای مالامال از زشتی‌ها و پلیـدی‌ها، شـمار انسان‌های موجود در کرهٔ ارض بیش از ۶ میلیـارد نفر است که در این میان دریچه روشـنایی نور اسـلام تنها بر قلبهای یک میلیارد و نیم مسـلمان موجود در جهان تابیده و طبق آمار شیعیان موجود در دنیا نیز تنها ۵ درصـد کل انسان‌های روی زمین می‌باشـند که به سرچشـمه‌های اصـلی نور متصل‌انـد.یادتان هست که امام (ره) فرمودند: انقلاـب مـا انفجـار نور بود.و مگر نه این است که هر کس به مرکز نور نزدیکـتر باشـد بیشتر از آن بهره می برد و تـا مرکز نور فعـال است می توان از آن به اطراف و اکناف عالم نور و روشـنایی ساطع کرد. بر این اساس مباد آنکه با کم کاری ما شعاع تابش این نور کـاهش یابـد و فراموش کنیم که چه کسـانی، جـان عزیزشـان را در این راه نثـار کردنـد .حتمـاً شـما هم شـنیده‌اید که شـهید بهشتی می گفت: بهشت را به بهـاء می دهنـد نه به بهـانه.پس در این باره بایـد توجه داشت که گرفتار شـدن امروز ما به دنیا، دیگر براساس برآورده شـدن نیازهای اساسـی زنـدگی نیست زیرا که انسانها در وهله اول برای گذران زندگی به تامین نیازهای خود می‌پردازند امـا پس از آن، وقتی فرد به دنبال بیشتر کردن مال و منال دنیا می‌رود دیگر پا را از مرحله تأمین نیازهای اساسـی فراتر گذاشـته و به عرصه تامین امیال ورد پیـدا کرده است.اکنون دیگر این نیاز نیست که ما را به دنبال دنیا می کشانـد بلکه میل است، و انسان تا وقتی به انـدازه نیازهـایش از دنیا توشه بر می گیرد می توانـد به بهره وری بیشتر در جامعه انسانی بپردازد اما اگر به دنبال رسـیدن به امیال باشـد چـون میـل در انسـان تمـامی نـدارد، آنـوقت دیگر تمـام توانمـان را در راه کسب امیـال و آرزوهـا صـرف خواهیم کرد.در هر صورت، چه بسا بسیاری از ما فراموش کرده‌ایم که در دهه اول انقلاب، نوعا کسانی اثر گذار بودند که تنها به اندازه نیازهای‌شان از حقوق‌هـای دولتی می گرفتنـد و مـابقی آن را به بیت‌المال مسـلمین بر می گرداندنـد. افرادی با انگیزه‌های متعالی که تمام وجودشان مثـل شـمع می‌سوخت تا مسـیر راه دیگران روشن شود و مگر نشـنیده‌اید که شـهید بزرگوار دکتر چمران در سالگرد ازدواجش، تنها یک شـمع به همسـرش هدیه داد و سـردار خیبر، شهید حاج ابراهیم همّت نیز در مراسم خواستگاری گفته بود که من در اصل همسر نمی‌خـواهم بلکـه هم‌سـنگر می خـواهم. امامتأسـفانه امروزه وضـعیت بـه گـونه‌ای تغییر کرده اسـت که برخی از مـا تنهـا نشانه‌هـای کوچکی از رسـالت و تکلیف و دغدغـهٔ انقلاـب و اسـلام رادرست به مشـابه روشن نگه داشـتن فتیله شـمع در خود حفظ کرده ایم و دیگر بـا تمـام وجود، مثل شـمع نمی سوزیم. اکنون دیگر کل شـعله دغـدغه منـدی ما، تنها در حـد فتیله ناچیزی است که با وزیـدن کوچکترین بادی خاموش خواهـد شد لذاست که باید یادمان نرود که امام عزیز(ره) در سـخنانشان مردم ما را از مردم حجاز و کوفه در صـدر اسـلام بهتر دانسـته انـد و هم ایشان انقلاب را مثل یک امانت به ما سپردنـد و فرمودنـد: انشاءالله این مملکت را به صاحب اصـلی آن امام زمان (عج) تحویل می‌دهیم. ۲۰ـ چرا کـار فرهنگی؟ (انگیزه‌های متعالی ۲)متاسـفانه، برخی بر این باورند که فقط در دورانی مثـل دوران دفـاع مقـدس و یـا دوران مبـارزات انقلاـب، فرصت ادای تکلیف و حضور در عرصه‌هـای مبـارزه و جهاد وجود داشت امـا زهی خیال باطل که این گمانی صددرصـد اشـتباه است چرا که برای اهل حق و حقیقت، مبارزه و جهاد همواره باقی و پا برجـاست و تنهـا تفـاوت دورهٔ کنونی مـا، با دوران انقلاب و دفاع مقـدس آن است که در واقع امروز حوزه¬های امتحانی ما عوض شده‌انـد اما در عین حال امتحان همچنان باقیست و چه بسا خط مقـدم امروز، بیشتر از دوران جنگ و انقلاب، نیازمند سـربازانی جان فدا و ایثارگر باشد.۲۱ـ چرا کار فرهنگی(انگیزه‌های متعالی ۳)اسـلام با تمام ارزشی که برای علم و آگاهی قائل است، ارزش انسان

را با معیار تعهـد و مسئولیتی که آن علم و آگاهی برای او ایجاد کرده است می‌سنجد، نه تنها با میزان علم و آگاهی او.اسلام برای آن علم و آگاهی‌ای ارزش قایل است که در مسیر مسئولیت قرار گیرد و بر همین اساس به دانشجو و دانشمندی احترام می گذارد که دارای حس مسئولیت باشد.۲۲ـ ابزار شناسی در کار فرهنگیاز آنجا که هدف غایی تربیت در مکتب اسلام، پرستش خدای یگانه و پرورش بنـدگان صالـح، مطیع و عبـد پروردگـار است و چون قرار گرفتن در مسیر توحیـد و خـداپرستی، در واقع قرار گرفتن در جریـانی است که ارکان آن را کمال طلبی، تزکیه، حکمت آموزی، خرد ورزی، عـدالت‌خواهی، ایثار و از خود گذشـتگی تشـکیل می‌دهـد .لـذا برای انجام چنین کاری نمی¬توان و نباید از هر ابزاری اسـتفاده کرد و یا هر روشـی را بکار گرفت.ابزار کار فرهنگی ایـده‌آل، ابزاری نیسـتند که بر مبنای تفکرات مادی و الحادی بشـریت کنونی و پوچ انگاری سـرنوشت انساندر جوامع غربی، تبلیغ و ترویـج می‌شوند ابزار پوچ و بی محتوایی که همواره لودگی و لذت طلبی بی ارزش را ترویج کرده و به رشد شخصیت انسانی افراد منتهی نمی‌شوند.۲۳ـ ابزار صـحیح کار فرهنگی کدامند؟برای انجام کار فرهنگی لازم است به این مهم توجه داشته باشیم که در این راه ، هرگز نباید فرصت انتخاب ابزار مناسب برای تربیت افراد را از مسـئولان تشکّل‌ها سلب نماییم زیرا که این امر در اصل به منزلهٔ نادیـده گرفتن روحیه نوآوری ، ابـداع، تنوع طلبی و اسـتقلال فکری آنهاست و مانع رشـد و ترقی آنان، به‌عنوان مهره‌های کلیدی و اثر گـذار کار فرهنگی و تربیتی برای اداره آینده جامعه خواهد شد.ابزار مناسب برای انجام کار فرهنگی در تشـکّل‌ها عبارتند از:۱) ابزار مناسکی و عبادی؛ اینگونه ابزار در واقع هم وسیله تربیت افراد به شمار می‌آیند و هم در مسیر دستیابی به کمال مطلوب به نوعی خود، هـدف کـار فرهنگی محسوب می‌شونـد. ابزاری از قبیل‌اعمـال و مراسم شبسـتانی مسـجد، نماز جماعت، موذنی، مکبری، دعا، جلسـات عزاداری، هیأت‌های مـذهبی و امثال آن.۲) ابزار فرهنگی، هنری(تئاتر، سـرود، تواشـیح، خوشنویسی و ...)۳) ابزار تفریحی، ورزشی (اردو، کوهنوری، فوتبال، استخر و ..)۴) ابزار عاطفی‌ـ انگیزشی (تنبیه و تشویق، برقراری روابط دوستانه نزدیک، صمیمیت و ...)۵) ابزار معرفتی (سـخنرانی، کتاب‌خوانی، جلسات پرسـش و پاسخ و ...)۶) ابزار پرورشـی(دیدار با الگوهای برتر، بازدید از مزار شهـدا و بزرگـان دینی و ..) ۲۴ـ پیش‌نیازهـای روش شناسـی در کار فرهنگیتشـکّل‌های فرهنگی، در زمینه اتخاذ روش‌های مناسـب تعلیم و تربیت، در وهله نخست و بیش از هر چیز، نیازمند مرور اهداف خود می‌باشند زیرا که تنها با در نظر گرفتن این اهداف است که می توان راه رسیـدن به آن را تعیین کرده و مشـخص نمود که در این توسط چه ابزار و روش‌هایی می‌توان به قلّه هـدف نزدیک تر شد. اهداف تربیتی در یک تشـکّل فرهنگی همواره باید چند ویژگی اساسی را دارا باشند:۱) با توجه به جنبه‌های مختلف رشد و ترقی انسان‌ها تدوین شده باشند۲) منجر به ایجاد تغییرات عمـده در افکار، عقایـد و طرز تلقی افراد به مسایل مهم زندگی گردند۳) هماهنگ با هنجارهای جامعه و ایده‌آل‌های اجتماعی و فرهنگی محیط حاکم بر تشکّل باشند۴) قابل فهم، جامع و اجرایی باشند .در هر صورت با بررسـی متون دینی می‌توان برخی اهداف تربیتی اسلام را بشرح ذیل عنوان کرد: ۱بندگی، پرستش و طی مسیر کمال ۲) کسب تقـوای الهی ۳) تعلیـم حکمت ۴) عدالت‌خواهی ۵) تکامـل انسان ۶) برادری و تعـاون ۷) دوستی بـا انسان‌ها ۸) پرورش نیروی تفکر و تعقـــل ۹) پرورش روحیـه تعاملات اجتمـاعی ۱۰) پرورش شخصـیت اخلاـقی افراد ۲۵ـ روش‌هـای تربیتی اسلامافلاطون؛ تربیت را عبارت از رسانیـدن جسم و روح، به بلندترین قلّه‌های جمال و کمال می داند . و به اعتقاد «اخوان الصـفاء»، تربیت مجموعه اموری است که در سازنـدگی شخصـیت روحانی انسان مدخلیت دارد .در مکتب متعالی اسـلام، اساسـی‌ترین اصول تربیتی که در واقع همان معیارها، قواعـد و مفاهیم پـذیرفته شده در کار فرهنگی به شـمار می‌آیند عبارتند از: ۱) اصل نیت داشتن و انگیزه الهی ۲) اصـل اختیار و آزادی ۳) اصل تکلیف و مسـئولیت ۴) اصل تقـدم تزکیه بر تعلیم ۵) اصل مـداومت و پویایی در تربیتمهم‌ترین روش‌های تربیتی اسـلام در کتاب تعلیم و تربیت اسـلامی، به شـرح ذیل معرفی شده‌انـد: ۱) عبادت ۲) تلفیق ایمان و عمل ۳) توام ساختن علم و عمل ۴) تربیت عملی یا پیروی از سیره ۵) تبعیت از عقل در تربیت اسلامی ۶) امر به معروف و نهی از منکر ۷) مجاهده در راه حق ۸ پاداش و تنبیه ۹) توبه ۱۰) پند و اندرز دادن ۱۱) تربیت از طریق ذکر مثال ۱۲) تربیت از راه عبرت

گرفتن از سرگذشت اقوام و ملل گذشتهمؤلف کتاب نیز در کلاس‌های کارگاهی کشوری مدیران تشکّل‌ها، با موضوع آسیب شناسی فعالیت‌های جمعی، روش‌های ده گانه ذیل را برای انجام کار تربیتی در تشکّل‌ها پیشنهاد کرده است:۱) عبادت و بندگی (دعوت به پرستش، خشوع، خضوع و کرنش در برابر پروردگار(۲) خودشناسی و خداشناسی۳) دشمن شناسی که شامل شناخت شیطان و شگردهای گمراه کنندگی او و بیان ابعاد تهاجم فرهنگی دشمن می‌شود۴) توبه و توجه مدام به این نکته تربیتی که همواره راه بازگشت به سوی خدا برای انسان‌ها باز است۵) تفکر و تدّبر (تفکر یعنی به مغز مواد خام دادن و تدّبر یعنی تجزیه و تحلیل این مواد)۶) انتقال ارزش‌ها(شامل فرهنگ ارزش‌ها و سایر ارزش‌های زندگی انسان مثل ارزش‌های عمر و جوانی)۷)هجرت (مانند تغییر محل سکونت فرد از محله نامناسب و دور نگه‌داشتن متربّی از بدیها)۸) تقویت اراده افراد۹) دعوت مداوم به کار ، تلاش و سازندگی ۱۰)به کار گیری روش مشارطه، مراقبه و محاسبه در تربیت افراد فصل سوم اصول تربیتی و تبلیغی حاکم بر کار فرهنگی در تشکّل ها۲۶ـ عناصر سه گانه کار فرهنگیکار فرهنگی با رویکرد تربیتی،شامل سه عنصر اساسی مربی، متربّی و طرح و برنامه‌های تربیتی می‌شود. به هرحال، از آنجا که در فرآیند تعلیم و تربیت معمولاً ـ نسل جوان و نوجوان، تحت مربیگری افراد بزرگتری از خود قرار می‌گیرند در این مجال به بیان تعبیر دقیقی از «دونالدباتلر» درخصوص فلسفه‌ی تعلیم و تربیت می‌پردازیم که بی‌ارتباط با بحث ما نیست، او می‌گوید: «تعلیم و تربیت فعالیت یا کوششی است که در آن، افراد مسن‌تر اجتماع انسانی یا آنهایی که بیشتر رشد کرده‌اند با افراد کم رشدتر برخورد می‌کنند، تا رشد بیشتری را در آنها بوجود آورند و از این راه به پیشرفت زندگی انسانی کمک کنند». ۲۷ـ تعریف مربی گریدر قرآن کریم ؛ ۹۶ بار کلمه «رب» و ۴۶ بار کلمه «رب العالمین» آمده است، بر این اساس می‌توان قرآن را کتاب تربیت دانست. علاوه بر این در لغت عرب،کلمه رب در قالب عبارت الرب «فی الاصل التربیه»معنا شده است که به لحاظ ریشه لغوی این کلمه در اصل مصدر باب «ربی یربی تربیه» به معنای «تربیت» می‌باشد.در حقیقت فرد مربی، در فرایند کار فرهنگی در تشکّل‌ها سعی می¬کند که با فراهم کردن عوامل و زمینه‌های مؤثر در تربیت متربّی و متناسب با میزان تلاش و کوشش اودر این راه، به شکوفایی استعدادهای نهفته در متربّی بپردازد.و از آنجا که همواره سه عنصر اساسی: ۱) فاعلیت مربی ۲) قابلیت متربّی ۳) سایر عوامل زمینه ساز تربیت ، در واقع به‌عنوان عناصر اصلی مؤثر در فرآیند تربیت افراد به شمار می‌آیند ۲۸ـ ویژگی‌های مربی فرهنگیمربی گروه کسی است که اعضای گروه، از گفتار و رفتارش اثر می‌پذیرند و اجازه دارد که در محیط تشکّل، به جهت اصلاح اخلاقی تک تک اعضاء، نسخه‌های تربیتی مناسبی تدوین نماید و براساس برنامه‌ریزی تربیتی درست و به‌موقع، زمینه‌هایی لازم برای رشد و تعالی فردی و جمعی اعضای گروه را فراهم آورد.۲۹ـ مربی گروه چه کاری را باید انجام دهد؟علم تعلیم و تربیت، یکی از اهداف اصلی برنامه ریزی تربیتی توسط مربیان گروه را، سازماندهی رفتارهای مطلوب در مخاطبان می‌داند و بر همین اساس است که ظهور و بروز رفتارهایی همچون حقیقت جویی، زیبا دوستی، خیر خواهی، نیک‌اندیشی ، عبادت و بندگی را در متربّیان، از اهداف اساسی تعلیم و تربیت بر می‌شمرد. در این مجال قبل از ورود به موضوع وظایف مربی تربیتی، لازم به یادآوری است که مربی فرهنگی جهت تربیت متربّی، نباید هرگز گرفتار شتاب‌زدگی و تعجیل گردد بلکه باید بداند که در زمینه شکل گیری شخصیت افراد، اصل مهم و اساسی، رعایت قاعده مهم تدریجی بودن تربیت و مرحله مرحله بودن تکامل انسان است.۳۰ـ اصول و مبانی مربی گری در گروهمعلم کسی است که آنچه را ما نمی‌دانیم به ما یاد می‌دهد اما مربی کسی است که نیروها و استعدادهایی را که در نهاد ما وجود دارند به بهترین وجه می‌پروراند . در کتاب منیه المرید شهید ثانی یا همان آداب المتعلمین که در اینجا مطالعه این کتاب مفید به تمامی مربیان فرهنگی تشکّل‌ها به‌عنوان یک ضرورت توصیه می‌شود در خصوص آداب و وظایف معلم نسبت به خود، هشت وظیفه مهم ذکر شده است که توجه به دو مورد آن، برای مربیان تشکّل‌ها نیز، لازم و ضروری به نظر می‌رسد. سی وظیفه معلم را نسبت به شاگردان، بیان کرده است که برخی موارد آن، در خصوص رابطه مربی و متربّی در تشکّل‌های فرهنگی، نیز صدق می‌کند به عقیده وی، اصلی ترین وظیفه مربی نسبت به متربّیان، ایجاد اخلاص،

حسن نیت، توجه دایمی به خدا و تفهیم این مطلب است که ایمان تنها راه نجات بشریت از ضلالت و تاریکی است . اصول اساسی مربی گری در تشکّلهای فرهنگی علاوه بر اینها عبارت است از: ۱) آشنایی با روش‌های تربیتی اسلام ۲) مخاطب شناسی و نیازسنجی رده‌های مختلف سنی اعضای گروه ۳) تدوین طرح، برنامه و استراتژی تربیتی تشکّل، ویژه سه عنصر مربی، متربّی و سایر مخاطبان ۴) شناخت و بکارگیری مناسب ابزار پرورشی به‌عنوان برنامه‌های مکمل آموزش در گروه ۵) تعامل مثبت با مدیران گروه و طرح ریزی مناسب تربیتی مطابق با قواعد حاکم بر تشکّل ۶) برقراری ارتباط عاطفی، هدفمند و مثبت با متربّیان ۷) تلاش برای تربیت مربی از میان افراد مستعد گروه ۸) مطالعه دایم متون تربیتی و آشنایی با اصول و مبانی تعلیم و تربیت ۳۱ـ اصول کار تشکیلاتیبررسی جایگاه مربیان و مدیران در اداره امور یک تشکّل، به این دلیل حایز اهمیت است که بدانیم سهم و میزان نفوذ و تأثیر هر کدام از این دو گروه در فرایند کار فرهنگی تشکّلها به چه میزان است.در جامعه شناسی سازمان‌ها، منابع قدرت در گروه‌های اجتماعی سه نوع معرفی شده‌اند: ۱) اقتدار کاریزمایی که مبتنی بر جاذبه شخصی است و در رابطه بین رهبر و پیروان گروه آشکار می‌شود ۲) اقتدار سنتی که در سازمان‌های کوچک وجود دارد و به مثابه نظام خویشاوندی «پدر تباری» به شمار آمده و ناشی از رسم، عادت و سنت است ۳) اقتدار عقلانی و قانونی که مبتنی بر قواعد و هنجارهای قانونی می‌باشد .اصول مهمی که ما در این کتاب از آن با عنوان اصول کار فرهنگی تشکیلاتی یاد می کنیم. این اصول عبارتند از: ۱) اصل هماهنگی؛ مطابق این اصل شورای مدیریت تشکّل، موظف است که میان تمام کوشش‌های گروه از قبیل طرح‌ها و برنامه‌های واحدها مختلف ، نظم و هماهنگی کامل ایجاد نماید تا کل گروه، هماهنگ، همسو و هم‌جهت به سمت قلّه هدف حرکت کنند.۲)اصل سلسله مراتب؛ که در واقع اصلی‌ترین وجه تمایز کار تشکیلاتی از کار هیئتی به شمار می‌آید چنانچه در مکتب اسلام نیز بارها توصیه شده است که اگر دو نفر هم با یکدیگر به کوهنوردی می‌روند یکی مسئول گروه و دیگری تابع آن باشد و نیز برخی از بزرگان انقلاب پیرامون ضرورت کار تشکیلاتی معتقد بودند که حتی اگر قرار است سه نفر در قالب یک تیم و گروه، اجرای طرحی را بر عهده بگیرند حتماً باید کارشان شکل تشکیلاتی داشته باشد .۳) اصل تقسیم وظایف ؛ مطابق این اصل واگذاری مسئولیتها به افراد باید بر اساس توانایی‌های آنان صورت بپذیرد تا به شکوفایی هر چه بیشتر استعدادهای افراد و در نتیجه رشد و تعالی گروه منجر شود.۴) اصل صف و ستاد؛ مطابق این اصل مدیران تشکّل باید کسانی را که توانایی و انرژی بیشتری برای انجام کارهای میدانی دارند در ردیف صف قرار دهند و در مقابل از افرادی که به لحاظ تخصصی و مشورتی توانمندی‌هایی بیشتری را دارا هستند در قالب اتاق فکر و یا شوراهای مشورتی به‌عنوان اعضای ستاد استفاده نمایند.۳۲ـ اصول تعامل تشکیلاتی مدیران و مربیان تشکّلهای فرهنگی ۱) اصل احترام متقابل و رعایت سلسله مراتب۲) اصل تخصصی بودن مسئولیت‌ها۳) اصل مداومت در آموزش۴) اصل هماهنگی و کنترل۳۳ـ آنچه که متربّیان باید بدانندداصل سعی و جهاد در تربیت دینی جوانان، عبارت است از:«سعی مداوم و بی وقفه در راه تحوّل و تعالی» و جهاد همیشگی و خستگی ناپذیر برای مبارزه با نفی‌ها ، نقص ها و کاستیها»، البته این در این خصوص، ابتدا توجه به این نکته ضروری است که بدانیم شرط اصلی در به ثمر نشستن سعی و تلاش متربّی در راه کمال آن است که فرد تحت رهبری دین و بطور صحیح و اصولی به این کار مبادرت ورزد . قرآن کریم بخوبی اصل سعی را در زندگی انسان‌ها ترسیم کرده و می‌فرماید: « و ان لیس للانسان الا ما سعی» یعنی اینکه: «و نیست برای انسان مگر آنچه خود سعی و تلاش نموده» و یا در آیه شریفه دیگری می‌فرماید: «کل نفس بما کسبت رهینه» یعنی « هر نفسی در گرو عملی است که انجام داده است»معنای این آیات آن است که اگر در کار فرهنگی از جانب متربّی سعی و تلاش لازم به عمل نیاید، نمی‌توان از مربی تشکّل، انتظار معجزه داشت.۳۴ـ برخی وظایف متربّی در مقابل مربیمتربّی باید بداند که مربی و استاد، در حکم پدر روحانی و معنوی اوست چون پدر واقعی، انسان را از آسمان به زمین می‌آورد ولی پدر روحانی او را از زمین به آسمان می‌برد.در این مجال تنها به ذکر مواردی ازآن که در خصوص رابطه متربّی با مربی نیز صادق است می‌پردازیم. این موارد عبارتند از : ۱) تکریم و احترام دایمی متربّی نسبت به مقام و جایگاه

مربی تربیتی خویش ۲) متابعت دایم از مربی در مسیر کمال و تعالی و رشد ۳) الگو گرفتن از رفتار حسنه مربی ۴) قدردان همیشگی زحمات مربی بودن . ۳۵ـ برخی پیش‌زمینه‌های طرح‌ریزی تربیتی در گروهبرای طرح ریزی تربیتی در گروه، از قبل باید زمینه‌های لازم را فراهم کرد، زمینه‌هایی همچون تأمین حداقل امکانات فرهنگی و آموزشی مورد نیاز، گزینش مربیان واجد شرایط و عضوگیری از بین مخاطبانی که حداقل آمادگی‌های لازم را برای رشد و شکوفایی در خود دارند. البته بیان این نکته دراینجا به معنای لزوم غربال گری در گزینش مخاطب نیست زیرا که در واقع، هنر اصلی یک مربی تربیتی در کار فرهنگی، رساندن و ایصال متربّیان از راه مانده به مسیر هدایت است.چنانچه در این باره امام علی (ع)، در نامه‌ای تربیتی خطاب به فرزندش امام مجتبی(ع) می‌نویسند:« دل جوان همچون زمین ناکاشته است، هر چه در آن افکنند بپذیرد» . اما در عین حال به زعم مؤلف، مربی باید توجه داشته باشد که در مقابل زمین کشت نشده قلب جوان ، تلاش او ممکن است به پنج شکل مختلف صورت بپذیرد که تنها یکی از این اشکال پنج گانه صحیح و ارزشمند است . این پنج شکل عکس‌العمل مربی نسبت به ضمیر خالی و بدون کشت متربّی عبارتند از : ۱) بذر نپاشیدن و کشت نکردن ۲) بذر اشتباه کاشتن ۳) بذر درست کاشتن اما در مرحله داشت، از هجوم آفات جلوگیری ننمودن ۴) بذر درست پاشیدن ولی موقع برداشت محصول نهایی را برداشت نکردن ۵) کاشت صحیح، داشت مناسب و برداشت اصولی و مطابق قاعدهالبته منظور از برداشت در کار فرهنگی به کارگیری مناسب و به موقع متربّی در اداره امور تشکّل می باشد.۳۶ـ وظایف پنج گانه تیم مربی گری در تشکّل‌ها برای انجام کار فرهنگی لازم است که در پنج عرصه متفاوت اقدام به طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی و تربیتی نماییم.این پنج عرصه عبارتند از:اول: تعلیم؛ که عبارت است از فراهم آوردن زمینه‌های لازم برای رشد و شکوفایی استعدادهای ذهنی انسان از طریق انتقال دانسته‌ها.دوم، تربیت؛ از مصدر باب تفعیل «ربی یربی تربیه به معنای رشد و رشد دادن.سوم: تزکیه؛ مراد از تزکیه، تربیت اخلاقی افراد و یا همان برنامه‌ریزی برای اصلاح درون و تهذیب نفس آنهاست. چنانچه برخی تعریف تربیت اخلاقی را در انسان، معادل انهدام و ریشه‌کنی صفات و استعدادهای منفی و تقویت و پرورش صفات و استعدادهای مثبت اخلاقی می‌دانند.چهارم: تبلیغ؛ که در واقع به معنای رساندن پیام به مخاطبان پیام است و در آن برخلاف تعلیم که شاگرد سراغ استاد می‌رود پنجم: تذکار و یادآوری؛ در این زمینه باید گفت که انسان‌ها نوعاً فراموش‌کار، اهل غفلت و نسیانند و چه‌بسا افرادی بسیاری هستند که علی‌رغم آگاهی از عواقب ارتکاب اعمال زشت و ناروا، باز هم گرفتار غفلت شده و مرتکب گناه می‌شوند. ۳۷ـ حدود تعلیم و تربیت در تشکّل‌های فرهنگیبرای ترسیم چارچوب‌های اصلی رسالت تشکیلاتی تشکّلهای فرهنگی، توجه به این نکته اساسی لازم است که بدانیم این تشکّل‌ها ، در واقع نهادها و یا مؤسسات آموزشی صرف نیستند که تنها با هدف تعلیم و آموزش راه اندازی شده باشند بلکه هدف اصلی از ایجاد و راه اندازی یک تشکّل فرهنگی، در وهله نخست تربیت، شکوفایی و پرورش اخلاقی نسل جوان و نوجوان می‌باشد. ادامه دارد...

الفبای کار فرهنگی..۲

۳۸ـ اصول آموزش و تعلیم در انجام کار فرهنگیاز آنجا که کل آموزه‌های تربیتی اسلام ، در سه مقوله مهم احکام، اعتقادات و اخلاق خلاصه می‌شود. لازم است که در تشکّل‌های فرهنگی در رابطه با آموزش این سه موضوع اساسی و مهم، برنامه ریزی‌های لازم صورت بپذیرد به گونه‌ای که اعضاء و متربّیان گروه احکام، اخلاق و مسایل اعتقادی مورد نیازشان را در محیط تشکّل و در قالب برنامه‌های آموزشی موجود بیاموزند و فرا بگیرند. با توجه به مباحث مطرح شده تا اینجا، به بیان اجمالی برخی روش‌های دعوت به دین و نیز اهم سر فصل‌های آموزشی لازم در تشکّل‌های فرهنگی می‌پردازیم:الف) برخی روش‌های دعوت به دین: ۱) بیان کارکردهای دین یا ایجاد رابطه قابل لمس بین دین و زندگی ۲) بیان اسرار و حقایق دین به گونه‌ای که تبعیت و پیروی از آن توسط متربّی، با گذر از مرحله دینداری تقلیدی به مرحله دینداری تحقیقی صورت پذیرد ۳) برقراری انس، دوستی و معاشرت با

دینداران ۴) معرفی ملاک‌های دین داری به متربّیان ۵) ایمان به تکالیف و مسئولیت‌های انسانی ۶)استمداد گرفتن از خداوند در مسیر تربیت ۷)بیان فلسفه حیات، راز آفرینش و مقام و منزلت انسان ۸) بیان ارزش عمل صالح ، و بالاخره ۹) بیان فوائد ایمان که برخی از آنها عبارتند از: محبوبیت بین مردم، نزول برکات الهی، آرامش و سکون روحی و کسب حیات طیبه .ب) اهم سرفصل‌های آموزشی در تشکّل‌هاچنین به نظر می‌رسد که در بدو امر، در یک تشکّل فرهنگی دینی، دو نوع نیاز آموزشی ضروری وجود داشته باشد یکی نیاز به آموزش‌های دینی، معرفتی اخلاقی و دیگری نیاز به آموزش‌های علمی، فرهنگی و هنری.که دسته اول این آموزش‌ها شامل مباحثی همچون احکام، اخلاق، عقاید و سایر کلاس‌های ویژه پاسخگویی به شبهات روز و آموزش سبک زندگی دینی می‌شود. و دسته دوم نیز آموزش‌های را شامل می‌شودکه نیازهای حداقلی متربّیان را درزمینه‌های فرهنگی و هنری برآورده می سازد و به شکوفایی استعدادهای آنان در این زمینه‌ها منجر می گردد. آموزشهایی از قبیل: برنامه ریزی و مدیریت فرهنگی، خبرنگاری، سواد رسانه، مهارت‌های مطالعه، سرود، تئاتر، نویسندگی خلاق، مدیریت فعالیت‌های جمعی و در نهایت برگزاری دوره‌های آسیب شناسی کار فرهنگی در تشکّلها.۳۹ـ ابعاد برنامه ریزی تربیتی در تشکّل‌هادر این باره چنانچه قبل از این هم گفته شد رسالت اصلی و تکلیف دینی و انقلابی مسئولان اداره تشکّل‌ها ، ایجاب می‌کند که همواره سعی و تلاش نمایند تا آن تشکّل را به یک هسته مقاومت اسلامی و یا یک کانون تحول دینی در جامعه تبدیل کنند و بتوانند در آن تشکل افراد را به گونه‌ای تربیت نمایند که در نهایت به کادر سازی و نخبه پروری در بین خواص منجر شود.پس بر این اساس، متناسب با رسالت تشکیلاتی تشکّل‌ها، لازم است که مدیران و مربیان هر تشکّل، جهت ایفای نقش فعال در سه عرصه خطیر خود سازی، دیگر سازی و جامعه سازی تلاش نمایند.۴۰- راهکارهای عملی تهذیب و تزکیه در فعالیت‌های جمعیدر این باره به نظر می‌رسد که لازم است تشکّلهای فرهنگی، جهت طی کردن مسیر کمال، برنامه‌ای دقیق، اصولی و مدون در زمینه تهذیب نفس و تزکیه داشته باشند تا با عمل به این برنامه، مجموع فعالیت‌هایشان در تشکّل و گفتار و رفتارشان در زندگی، مرضی در گاه ایزد منان واقع شده و موجب رشد و تعالی آنان گردد. قرآن کریم در این خصوص می‌فرماید: «قد افلح من زکیها و قد خاب من دسها » یعنی :« هر کس نفس ناطقه خود را از گناه و بدی‌ها پاک سازد رستگار خواهد شد و هر که آن را به کفر و گناه پلید گرداند البته زیان‌کار خواهد شد».۴۱ـ اصول و مبانی تبلیغ در تشکّل‌های فرهنگیدر این نوشتار، انجام عمل تبلیغی توسط یک تشکّل فرهنگی را، معادل معنای تبلیغات از منظر امام راحل(ره) می گیریم چنانچه ایشان در این زمینه می‌فرمایند:« تبلیغات به معنای واقعی کلمه، یعنی شناساندن خوبی‌ها و تشویق به انجام آن و ترسیم بدی‌ها و نشان دادن راه گریز و منع آن» . لذا اگر ما به دنیای جدید از دریچه ارتباطات نگاه کنیم متوجه خواهیم شد که جهان کنونی جهانی «بهم پیوسته» می‌باشد که در آن زمینه‌های تحقق «دهکده جهانی» بیش از قبل فراهم آمده است.تبلیغ؛ فرایندی است که محتوی، روش، ابزار و چیستی و چگونگی آن، در تعامل با دو قطب سیال «گوینده»و «شنونده» تعیین می گردد. در ا ین تعامل دو سویه، پنج عامل مداخله گر وجود دارد که عبارتند از: ۱) چه کسی (جایگاه مبلغ) ۲) چه چیزی(محتوای پیام) ۳)به چه کسی(ویژگی های مخاطبان) ۴) از چه طریقی(روش مبلغ) ۵) در چه موقعیتی (شرایط و فضای تبلیغ)علاوه بر این، و از دریچه نگاهی دیگر می‌توان هر یک از مؤلفه‌های پنج گانه ذکر شده فوق را ، بر حسب ساختار عناصرتبلیغ، در قالب یک دسته بندی متفاوت، باز تعریف کرد که ما، این دسته بندی جدید را با عنوان ابعاد تبلیغ می‌شناسیم . ابعاد تبلیغ شامل هفت مؤلفه اساسی ذیل می‌شود: ۱) مخاطب شناسی ۲) نیاز شناسی ۳)روش شناسی ۴)موقعیت شناسی ۵) زبان شناسی ۶)زمان شناسی ۷) پیامد شناسی همچنین یکی دیگر از ضرورت‌های شناختی تشکّل ها در رابطه با فرآیند تبلیغ، عبارت است از شناخت دقیق عناصر چهارگانه ابتدایی تبلیغ که این عناصر عبارتند از: ۱) پیام دهنده‌گان(فرد یا گروهی که به منظور تأثیر گذاری بر مخاطبان تبلیغ می‌کنند و شامل مسئولان و اعضای تشکّل می‌شوند)۲) پیام (مجموعه‌ای از مضامین که از نمادهای مختلف، مثل کلمه، تصویر و حرکت تشکیل شده است و پیام دهنده به کمک آن، پیام را ابلاغ می‌کند)۳) رسانه (پیام دهنده ناگزیر باید از

رسانه استفاده کند و این بدان معناست که باید راهی را برای انتقال پیام به مخاطب بیابد، راهی مثل انتقال پیام از طریق مطبوعات، رادیو، تلویزیون و یا سایر رسانه‌های مکتوب گفتاری و نمادین)۴) در یافت کننده پیام (فرد یا گروهی که از محتوای پیام، توسط پیام دهنده آگاه می‌شوند) .۴۲ـ چند پیشنهاد ابتدایی پیرامون انجام فرایند تبلیغ در تشکّل‌هادر انجام فرایند تبلیغ در یک تشکّل فرهنگی، توجه به این نکته ضروری است که بدانیم از آنجا که مخاطبان برنامه‌های تشکّلی نوعاً قشر جوان و نوجوان می‌باشند پس برای انجام این کار باید عناصر سه گانه پیام دهنده، پیام و رسانه تبلیغ، متناسب با نیاز و ذائقه مخاطبان پیام، یعنی جوانان و نوجوانان، گزینش، طراحی و تدوین گردد تا در نتیجه حاصل فرایند تبلیغ منجر به ترویج نیک کرداری در مخاطب شده و مفید و مؤثر واقع گردد.البته در این باره لازم به ذکر است که نوعاً سه دسته از افراد در تشکّل‌های فرهنگی، در ردیف پیام‌دهندگان فرایند تبلیغ، به شمار می‌آیند: اول شورای تشکّل، در قالب برنامه ریزی‌های تربیتی و اجرای طرح‌های فرهنگیدوم مربیان تشکّل، در قالب برنامه‌ریزی‌های تربیتی و ترویج روحیه نیک کرداریو سوم سایر اعضاء تشکّل و جمع متربّیان ، در قالب عمل به دستورات تربیتی و انتقال پیام‌های مثبت رفتاری از درون گروه به خارج از آن.۴۳ـ تذکار عامل غفلت زدایی از گروهپنجمین وظیفه تیم مربی گری گروه، در مسیر انجام کار فرهنگی، پرداختن به امر مهم تذکار، تنبه و یادآوری است.مربی فرهنگی وظیفه دارد که همواره با یادآوری نعمت‌های بی‌شمار الهی و تذکر عظمت و بزرگی پروردگار متعال از یک سو و آگاهی دادن و تنبه افراد، برای بیدار نگه داشتن دایمی ایشان از خواب غفلت و فراموشی از دیگر سو، مانع فرورفتن انسان‌ها در منجلاب فراموشی و نسیان در زندگی گردد.۴۴ـ روش‌های مرسوم گروه بندی در تشکّل‌هاکار فرهنگی، عبارت است از مجموعه برنامه‌های تربیتی دارای هدف، روش و ابزار، که تیم مربی گری گروه جهت رشد و تعالی متربّیان خود، در مسجد و یا سایر تشکّل‌های فرهنگی دینی آن را طراحی، تدوین و اجرا می‌نمایند.بررسی مشاهدات بعمل آمده در این باره و مرور اجمالی تجربیات انجام شده در کشور حاکی ازآن است که نوعاً روش‌های گروه بندی در تشکّلهای فرهنگی و شیوه برقراری ارتباط بین مربی و متربّی در یک تشکّل ، معمولاً از پنج حالت خارج نیست . این پنج حالت عبارتند از:۱) روش تفکیک۲) روش خوشه انگوری و یا نظارت هرمی۳) روش دوره‌ای۴)روش پراکندگی۵) روش جریانی۴۵ـ اصول و مبانی جذب و نگهداری در گروه از آنجا که عضویت در نهادهای رسمی آموزشی، برای دانش‌آموزان به شکل اجباری است و در سایر مراکز غیرانتفاعی و مؤسسات علمی نیز مخاطبان، بر اساس نیاز خودشان، به انتخاب دوره‌های آموزشی لازم و ثبت نام در کلاس‌ها می‌پردازند لذا بررسی مسئله جذب در این گونه مراکز، موضوعیت ندارد . اما در تشکّل‌های مردم نهاد به دلایل آنکه فعالیت‌های فرهنگی به شکل عام‌المنفعه، داوطلبانه و خود جوش صورت می‌پذیرد و نوعاً این تشکّل‌ها برای خود قائل به رسالت انسان سازی می باشند پس لازم است که در زمینه جذب، مطابق طرح و برنامه مدون و مکتوب اقدام شود.به هر حال در پایان این بخش، شایان ذکر است که یکی از ارکان اساسی تبلیغ با محوریت مخاطبان جوان و نوجوان، تکریم شخصیت آنان و تلطّف عواطف و برقراری روابط مهر آمیز و خیرخواهانه است زیرا که در امر تعلیم و تربیت مهر ورزی و ملاطفت در واقع مهمترین و اساسی ترین عامل تحکیم و تقویت آثار موعظه و تربیت در بین جوانان به شمار می‌آید .۴۶ـ اصول و مبانی جذب و نگهداری در گروه(۲)به منظورتحقق فرایند جذب و نگهداری جوانان و نوجوانان در تشکّل‌ها فرهنگی، لازم است که ابتدا به بررسی دو مسئله مهم و اساسی در این خصوص پرداخته شود: اول آنکه مشخص شود مسئولان واحد جذب در تشکّل‌های فرهنگی باید دارای چه ویژگی‌هایی باشند؟ دوم آنکه بررسی شود که اصولاًـ برای انجام کار فرهنگی باید چه کسانی را، توسط چه ابزاری و به چه چیز دعوت کنیم؟اما از آنجا که در پاسخ به سؤال اول، یعنی ویژگی‌های مسئول واحد جذب ، مطالبی را به اجمال در فصل‌های قبلی کتاب بیان کرده‌ایم لذا در این مجال، تنها به پاسخ سوال دوم در این خصوص می‌پردازیم در این باره چنین به نظر می‌رسد که تشکّل‌های فرهنگی ، لازم است که فرایند جذب و عضو گیری خود را بر اساس ملاک‌ها و معیارهای خاصی طراحی نمایند که برخی از ملاک‌ها و معیارهای انجام فرآیند جذب در تشکّل‌ها عبارتند از ۱) توان تیم

مربی‌گری گروه ۲) امکانات و شرایط موجود در تشکّل ۳) رسالت تشکیلاتی آن تشکّلبرخی از ملاک‌ها و معیارهای اساسی گزینش و عضوگیری در تشکلها عبارتند از:۱) داشتن حداقل صلاحیت‌های اخلاقی ۲) عضویت در خانواده مذهبی ۳) توانمندی فرد در زمینه فراگیری آموزشهای دینی ۴) داشتن روحیه انجام فعالیت‌های جمعی۴۷ـ اصول و مبانی جذب و نگهداری در گروه(۳)اکنون که تا حدودی دانستیم که در تشکّل‌ها چه کسانی، باید چه افرادی را، توسط چه ابزاری و به چه چیز دعوت کنند، به بیان چارچوب‌های کلی بحث نگهداری می‌پردازیم.نگهداری در واقع مرحله بعد از جذب در تشکّل‌ها به شمار می‌آید. البته در این باره باید توجه داشت که هر چند تعلق خاطر افراد به تشکّل، به میزانی که به گروه پای‌بند باشند و برای رسیدن به اهداف تشکّل، تلاش نمایند تا حدودی لازم و ضروری است. اما این میزان نباید ایشان را از پیمودن مسیر رشد با استفاده از امکانات برون تشکّلی باز دارد و فرد را در چارچوب مرزهای درون تشکّلی، محدود و محصور نماید. فصل چهارم آسیب شناسی فرهنگی در تشکّل های مسجدی۴۸ـ بررسی اجمالی مفهوم آسیب شناسیآسیب شناسی کار فرهنگی در تشکّل‌ها، در واقع به معنای شناسایی ناهنجاریهای موجود در انجام کار فرهنگی ایده آل و مطلوب به شمار می‌آید. در آسیب شناسی کارفرهنگی در واقع می خواهیم بفهمیم که کدام دسته از کارهایی که ما در تشکّل انجام می دهیم اصولاً کار فرهنگی نیستند و با اهداف متعالی کار فرهنگی، تناسب و همخوانی ندارند.آسیب شناسی کار فرهنگی در واقع باید زمینه ساز آسیب زدایی از برنامه تشکّلها و رفع ناهنجاریهای موجود در فرایند کلی کار فرهنگی شود به گونه‌ای که پس از انجام آسیب شناسی و آسیب‌زدایی ،همواره تداوم و استمرار حرکت گروه در مسیر صحیح تضمین شود.بنابراین در مرحله آسیب شناسی کار فرهنگی که به نوعی هدف اصلی تألیف این کتاب می‌باشد در وهله نخست باید سه کار مهم و اساسی صورت بپذیرد : اول ارائه تعریف دقیق ازکار فرهنگی درست و مطلوب و تعیین حدود و ثغور آن ، دوم شناخت کاستیها و نواقص موجود در فعالیتهای تشکّلی و سوم برنامه‌ریزی مناسب برای آسیب زدایی از کار فرهنگی تاحد امکان. ۴۹ـ عرصه‌های سه گانه نیازمند آسیب شناسی مطابق بررسی های اجمالی صورت پذیرفته در این باره، چنین به نظر می‌رسد که فرآیند آسیب شناسی در تشکّلهای فرهنگی باید در سه عرصه متفاوت به شرح ذیل صورت بپذیرد:اول، آسیب شناسی عرصه مربی گری دوم، آسیب شناسی عرصه مدیریت و اجرا سوم، آسیب شناسی عرصه برنامه ریزی محتواییآسیب شناسی مربی گری در تشکّلها فرهنگی، شامل دو بخش مجزا، یعنی آسیب شناسی ویژگیهای فردی مربی از یک سو و آسیب شناسی روشهای کاری او در انجام کار فرهنگی تشکّلی از دیگر سو می‌گردد.پس از آن در دومین عرصه، آسیب شناسی اجرا قرار دارد که در واقع ناظر به بررسی ناهنجاریهای موجود در عرصه مدیریت، برنامه ریزی و اجراست و بالاخره در سومین عرصه که همان عرصه برنامه ریزی محتوایی است، منظور از آسیب شناسی، شناخت نواقص و کاستیهای موجود در محتوای برنامههای آموزشی و پرورشی گروه می‌باشد. ۵۰ـ فقدان تعریف واحد از کار فرهنگی جدی ترین آسیب مرتبط با کار فرهنگی در تشکّلها این است که متأسفانه هنوز در کشور، تعریف جامع و مانعی از کار فرهنگی وجود ندارد. تعریف جامعی که تمام جوانب مثبت و ضروری انجام کار فرهنگی را شامل شود و در عین حال مانع آن باشد که آنچه در واقع جزء مراحل ضروری و لازم انجام کار فرهنگی ایده آل و مطلوب به شمار نمی آید به عنوان کار فرهنگی در جامعه شناخته شود.۵۱ـ خلأ آسیب شناسی کار فرهنگی در تشکّلها بدون شک رسانه منبر و کانون تربیت دینی مسجد در کشور ما جزء پرشمارترین و اثرگذارترین رسانههای دنیا و فعال ترین مراکز و کانونهای تربیتی ایران و جهان به شمار می‌آید. آمارها نشان می دهد که در کشور قریب به ۷۰ هزار مسجد فعال در زمینههای فرهنگی و تربیتی وجود دارد و چنانچه شمار هیئتهای مذهبی، انجمنهای دینی، تشکّلهای فرهنگی و سایر کانونها و مراکز تربیتی مرتبط با مساجد را به آن اضافه کنیم این تعداد، نزدیک به دو یا سه برابر افزایش خواهد یافت. ۵۲ـ مربی عنصری ناشناخته در کار فرهنگی با پذیرفتن فعالیت فرهنگی به معنای کار تربیتی و پرورشی، پر واضح است که رسالت انجام این امر خطیر در وهله نخست و بیش از همه بر دوش مربیان تربیتی است. این در حالی است که هنوز در بسیاری از تشکّلهای فرهنگی کشور، جایگاه ویژه ای برای مربی

طراحی نشده است و برخی فعالان فرهنگی تشکّلهای موجود اصلاً با مقوله مربیگری تربیتی هیچ آشنایی ندارند. علاوه بر آنکه از دیگر نقاط آسیب زایی این مهم، به کار گیری افرادی به عنوان مربی در گروه است که فاقد حداقل توانایی ها و صلاحیت های لازم برای انجام این مسئولیت خطیر و سنگین می باشند.همچنین برای این کار، مربی باید ابتدا لزوماً به تربیت نفس خویش مبادرت ورزد چرا که به قول مرحوم نراقی در طاقدیس:نفس خود ناکرده تسخیر ای فلان چون کنی تسخیر نفس دیگراننفس را اول برو در بند کن پس برو آهنگ وعظ و پند کن۵۳ـ ویژگیهای اساسی مربی گری در گروهاز آن جا که به کار گیری مربی فاقد صلاحیت در تشکّلها، یکی از آسیبهای جدی کار فرهنگی به شمار می آید در این مجال به بیان برخی ویژگیهای اساسی مربی گری در گروه می‌پردازیم.یک مربی فرهنگی باید دارای سه گروه ویژ گی ذیل باشد:۱- با اهداف، ابزار و روشهای تربیتی اسلام به خوبی آشنا باشد۲- از صمیم قلب، خیر خواه و ناصح به حال متربی بوده وبا اراده و پشتکار، طرح وتدبیر و تواضع و نرمش به انجام کار فرهنگی بپردازد ۳- برای انجام این مهم ، به قول معروف، سعه صدر و حوصله مادرانه داشته باشد تا در پیمودن ناهمواریهای این مسیر سخت و دشوار، از راه نمانده و در جا نزند. ۵۴ـ هنر شکار لحظهها در زمینه جذب مخاطب گاهی انتخاب زمان جذب مخاطب در تشکّلهای فرهنگی چنان غیر هوشمندانه، ابتدایی و سطحی صورت می گیرد که به جای جذب، منجر به دفع مخاطب می‌شود. لذا مربی فرهنگی همواره باید آراسته به هنر شکار لحظهها در زمینه جذب باشد تا به عنوان مثال بتواند در خلال برگزاری یک مراسم اردو، کوه نوردی، مسابقه ورزشی و یا هر صحنه دیگری از زندگی اجتماعی افراد، در فرصتهای مناسب به جذب و عضو گیری از بین آنان مبادرت ورزد. ۵۵ـ برخی ویژگیهای سلبی مربی فرهنگی مربی فرهنگی باید به دور از تکلف، عوام زدگی، عوام فریبی و شتاب زدگی به انجام کار فرهنگی در تشکّل بپردازد و دلیل اینکه این ویژگیها را سلبی می نامند آن است که این ویژگیها نباید در مربی وجود داشته باشند. مراد از تکلف، انجام کاری است که انسان آن را بدون اعتقاد خود جوش، و تنها از روی تصنع و ظاهر سازی به جا آورد.عوام زدگی در کار فرهنگی نیز موجب خواهد شد که مربی اهداف متعالی کار فرهنگی را به سطوح نازل‌تر، متناسب با خواست و ذائقه مخاطبان تنزل دهد و در واقع به شیوه‌ای مشتری پسند کار کند. یکی از دیگر ویژگیهای سلبی مربی فرهنگی پرهیز از عوام فریبی است. عوام فریبی یعنی بهره گیری از جهل، ناآگاهی و نقاط ضعف مخاطب برای انجام کار فرهنگی. ۵۵ـ چهار عامل مؤثر در زمینه سازی تربیت از آنجا که گاه مربیان فرهنگی تشکّلها، بذر مناسب ده متر زمین را تنها در یک متر می پراکنند که در نتیجه این عمل، نه تنها محصولی به بار نمی آید بلکه اکثر بذرهای پاشیده شده نیز فاسد می شوند لذا در این مجال به بیان برخی عوامل زمینه ساز تربیت در مخاطبان جوان و نوجوان می پردازیم. این عوامل عبارتند از۱) مربی باید ابتدا به سطح بندی مخاطبان به لحاظ درجه ایمان و آگاهی بپردازد ۲) مربی باید بداند که ظرفیت مخاطبان کار فرهنگی متفاوت است و هدایت و راهنمایی همه ی افراد، با یک نسخه واحد تربیتی امکان پذیر نیست ۳)گاهی لازم است که مربی با موقعیت خانوادگی و پایگاه اجتماعی متربّیانش تا حدودی آشنا باشد و جایگاه مذهبی و سطح تربیت دینی افراد را به خوبی بشناسد ۴) مربی باید در خلال انجام کار فرهنگی، به نیازهای روانی و شخصیتی مخاطب از قبیل نیاز به تکریم شخصیت، ملاطفت و مهربانی و پرهیز از تحکم و القاء عقیده به آنان توجه لازم را مبذول نماید .آفتهای ارتباطی بین مربی و متربی در بررسی آسیبهای کار فرهنگی تشکّلی چنین به نظر می‌رسد که عمده ترین آفتهای ارتباطی بین مربی و متربی شامل: سه مقوله مهم ۱-مراد و مرید بازی۲- نور چشم گزینی و۳- رفاقتهای غیر برادرانه می‌شود که در قسمتهای بعدی کتاب، به طور جداگانه به شرح این سه موضوع خواهیم پرداخت.۵۶ـ مراد و مرید بازیگاهی در تشکّلهای فرهنگی، ارتباط عاطفی بین مربی و متربی که در واقع پایه و اساس اصلی انتقال پیامهای تربیتی در کار فرهنگی به شمار می آید گرفتار آسیب شده و از مدار اعتدال خارج می‌گردد، لذا از آن جا که دراین خصوص، رابطه مربی و متربی بایدکاملا دقیق، حساب شده و هدفمند باشد پس هروقت که در یک تشکّل این رابطه به شکل رفاقتهای احساسی و دوستیهای غیر هدفمند در آمد بدون شک باید دانست که آن تشکّل در این زمینه دچار آسیب خواهد شد.بهر

حال، اولین و مهم ترین آفت برقراری ارتباط غیر صحیح بین مربی و متربی، گرفتار آمدن در دام شیطانی مراد و مرید بازی است و در چنین حالتی متربی به جای رسیدن به خدا در شخصیت فردی مربی متوقف می شود و در واقع وسیله را به جای هدف اشتباه می گیرد. در خاتمه ، به دلیل اهمیت موضوع، به بیان برخی نشانههای آسیب جدی و خطرناک مراد و مرید بازی در تشکّلهای فرهنگی می‌پردازیم. این نشانهها عبارتند از: ۱) انتخاب و پوشش لباسهایی مشابه لباسهای مربی توسط متربّیان در گروه۲) استفاده از ابزار شخصی شبیه به ابزار مربی از قبیل تسبیح، انگشتر، خودکار و...۳) اصرار متربی بر ثابت بودن مربی گروه و عدم تغییر او در دراز مدت ۴) عدم آمادگی متربی برای شنیدن هر گونه انتقادی از مربی گروهش، به شکلی که در چنین مواقعی عکس العملهای غیر منطقی از او صادر شود۵) حالتی که متربی به عمد و به شکل مقرضانه از رفتار، منش و سیره اخلاقی هیچ یک از دیگر مربیان تشکّل الگو و سر مشق نگیرد.۵۷ـ نور چشم گزینی به بهانه نخبه پروریهر چند رسالت انبیاء گونه مربیان تشکّلها مستلزم آن است که ایشان، چتر تربیتی خود را به شکلی فراگیر و عمومی بر سر تمام اعضاء گروه بگسترانند، اما در عین حال پرداختن به امر مهم کادر سازی و نخبه پروری در گروه ایجاب می کند که گاهی برخی برنامههای تربیتی در تشکّل، ویژه مخاطبان خاص، ترتیب داده شود. به عبارت دیگر تیم مربی گری گروه باید برای کسانی که ظرفیت و گنجایش بیشتری دارند برنامههای کامل تر و عمیق‌تری تدارک ببینند.البته در این باره باید توجه داشت که افراد زبده و ویژه در تشکّلهای فرهنگی کسانی هستند که می توان به آنها مسئولیتهای مهم درون تشکّلی را سپرد و از آنان به عنوان بازوان توانمند تیم مربی گری گروه استفاده کرد. ۵۸ـ رفاقتهای غیر برادرانه(نُنُر پروری)مقوله ننر پروری در تشکّلها، نوعی افراط در برقراری رابطه دوستانه و احساسی با متربّیان به شمار می‌آید که زیاده روی در این حالت گاه کار را به جایی می‌رسد که مربی گروه به‌عنوان مثال حتی برای عبور از خیابان هم دست متربّیانش را می گیرد و با خود عبور می‌دهد. برخی از مهمترین نشانههای ننر پروری در کار فرهنگی تشکّلی، که ما از آن با عنوان رفاقتهای غیر برادرانه یاد کردیم عبارتند از:۱) افراط در برقراری تماسهای بدنی مربی و متربی در قالب معانقه و مصافحه‌های طولانی و غیر متعارف و از این قبیل۲) تکیه زدن متربی به مربی در مواقعی مثل نمایش فیلم، استماع سخنرانی و امثال آن ۳) مراجعه مکرر و بدون دلیل مربی و متربی به منزل طرف مقابل بر سر قرارهایی مثل رفتن به مسجد با یکدیگر و سایر موارد مشابه ۴) انتخاب همیشگی یک متربی خاص توسط مربی در رقابتهای گروهی و مسابقات ورزشی به عنوان هم‌تیمی ۵۹ـ در جا زدن مربیکار فرهنگی ایده آل و مطلوب آن است که به رشد و پیشرفت مربی و متربی، هر دو در کنار هم و به یک اندازه منجر شود پس بر این اساس فرد مربی تا در شرایط خاصی مثل بالا رفتن سن قرار نگرفته است نمی‌تواند بگوید که من تنها می‌خواهم مثل شمع بسوزم تا راه هدایت را به دیگران نشان دهم و برای رشد و تعالی خود تا همین مقدار از راه را که آمده ام کافی است، بلکه یک مربی فرهنگی نیز همواره باید برای خود مربیانی داشته باشد تا در واقع از آن‌ها، راه هدایت و کمال و تعالی را بیاموزد. مربی باید بداند که برای کمال طلبی و تعالی‌جویی در اسلام، نمی‌توان حد و مرز قایل شد. علاوه بر آنکه طی مدارج کمال توسط مربی و رشد و موفقیت او، به نوعی محرک اصلی متربّیان گروه، برای پیمودن مسیر رشد و تعالی با انگیزه قوی است زیرا که در تاریخ، همواره این مربیان بزرگ بوده اند که توانسته اند شاگردان بزرگ تربیت کنند. ۶۰ـ فقدان سیستم گزینش گری در انتخاب مربی نبود دورههای آموزش مربی گری و فقدان سیستم گزینش مربی در تشکّل‌ها، یکی دیگر از آسیبهای جدی کار فرهنگی به شمار می‌آید. زیرا که در اصل گزینش مربی در تشکّلها باید بر اساس ملاکها و معیارهای خاصی صورت بپذیرد. عمده ترین ملاکها و معیارهای انتخاب مربی در تشکّل‌های فرهنگی عبارتند از:۱) بالا بودن میزان آگاهی و اطلاعات دینی و معرفتی فرد (داشتن دانش و بصیرت)۲) توانایی و مهارت فرد در زمینه جذب مخاطب ۳) تسلط وی بر مهارتهای مربی گری، فنون کلاس‌داری و روشهای تبلیغ ۴) وارستگی اخلاقی و ملاطفت و مهربانی ۵) داشتن اخلاص و صداقت کافی برای ورود به عرصه کار فرهنگی ۶۱ـ چه کسانی برای انجام مربی‌گری تربیتی مناسب‌ترند ؟رسالت تبلیغی و تربیتی حوزههای علمیه ایجاب می‌کند که امر خطیر مربی گری در تشکّلهای فرهنگی، در ابتدا بر

دوش طلاب و روحانیون جوان سنگینی نمایـد و پس از آن سایر افراد غیر حوزوی به انجام این امر مهم و خطیر مبادرت ورزند زیرا که در حوزههـای علمیه بیـان مسایلی از قبیل آشـنایی با روشـهای تربیتی اسـلام، شـناخت شـیوههای تبلیغ، شـرایط و ویژگیهای مبلغ دینی، آداب مربی گری و سـایر متون اسـلامی از این دست، نوعـاجزء برنامههـای آموزشـی طلاب و روحانیون می باشـد و آنها در زمینههـای اخلاـقی، اعتقـادی و احکـام از دیگر افراد جامعه آگاه تر و مسـلط‌ترند. ۶۲ـ برخی الزامـات مربی گری در گروه مـدیران تشـکّلهای حاضـر، با انتقاد از کم کاری حوزه در تامین مربیان تشـکّلهای فرهنگی، عقیده داشـتند که فراگیری دانش و مهارت مربی گری در گروه، مطابق روشـهای تربیتی اسـلام و آموزه های دینی ،خارج از توان آنها بوده و اصولاً شـرایط صـنفی و موقعیت شغلی افراد غیر حوزوی به گونه‌ای است که نمی توان از آنها انتظار مربی گری صحیح اسلامی را در تشکّلهای فرهنگی داشت. لذا در این باره چنین به نظر می‌رسد که پاسخ درست و ابتدایی به این ایراد آن است که توجه داشـته باشیم اولاً اگر فردی ویژگیهای لازم برای مربی گری در گروه را ندارد نباید از همان ابتدا به این عرصه ورود پیدا کند و اصولاً این توجیه درستی نیست که گفته شود به دلیل فقـدان مربی، خودمـان این کـار را انجـام دادیم اما ناقص و ناتمام. ۶۴ـ آنچه که در دورههـای تربیت مربی بایـد تـدریس شود های آموزشـی ویژه تـدریس در این دورهها، اقدام به برگزاری آن نمایند. در این باره به زعم مؤلف ،عناوین برخی دروس لازم که باید در دورههای تربیت مربی تـدریس شود عبارتند از:۱) آشـنایی با روشهای تربیت اسلام ۲) آموزش فنون و مهارتهـای کلاس‌داری و مربی‌گری ۳) مخاطب شناسی نسل جوان۴) بیان سـیره تربیتی اهل بیت (ع) و علمای بزرگ اسـلام ۵) بیان تهدیدهای تربیتی عصر حاضر و ابعاد تهاجم فرهنگی۶) تـدریس روش های تبلیغ و بیان ویژگی های مبلغ۷) آموزش روش های تـدریس دین و قرآن مجید به جوانـان و نوجوانان۸) آموزش مـدیریت فعالیتهـای جمعی و انجـام کارهـای گروهی مثـل اردو، کوهنوردی و امثال آن. ۶۵ـ رشد کاریکاتوری افرادانسان کامل کسـی است که تمام ابعاد وجودی او، هماهنگ با یکـدیگر و به یک انـدازه رشـد کرده باشد. بر این اساس رشـد تک بعـدی و یا حتی چنـد بعـدی شخصـیت متربی در تشـکّل، رشـدی کامل برای وی محسوب نخواهـد شد و در واقع نوعی رشـد کاریکـاتوری برای او به شـمار می‌آیـد. امروزه متأسـفانه در اکـثر تشـکّلهای فرهنگی، برنـامه‌ریزی برای ارضـاء دو نیـاز شورمنـدی و شـعورمندی اعضـاء به یـک انـدازه صورت نمی پـذیرد و بخش عمـده طرح ریزیهـا در این خصوص به سـمت افراط و تفریط کشـیده می‌شود به عنوان مثال برخی تشـکّلها، تنها درصدد ارضاء نیازهای احساسی اعضاء در قالب تشکیل جلسات عزاداری و هیئتهـای مـذهبی می باشـند و در این بـاره نوعاً نیازهای معرفتی افراد را نادیـده می‌گیرنـد در نقطه مقابل برخی دیگر از تشـکّلهای فرهنگی، مـدام به برپـایی جلسـات آموزشـی و نشسـتهای مطالعـاتی می‌پردازنـد به گونه‌ای که گویـا فراموش می‌کننـد که جوانان و نوجوانـان نیـاز دارنـد تـا در فرصـتهای مناسب، شور و حرارت درونی شان را تخلیه کرده و ارضاء نماینـد. ۶۶ـ چه کسـی ذائقهها را عوض کرده است؟یکی از مبـاحث مهمی که طی چنـد سـال گذشـته در رابطه بـا کـار فرهنگی زیاد مطرح می شود بحث مهم تغییر تـدریجی ذائقه مخاطبـان و متربّیـان جوان و نوجوان در تشـکّلهاست. به این صورت که گمـان می شود نسـل جوان و نوجوان دیگر کمتر به شـنیدن سخنرانی، مطالعه و شرکت در جلسات معرفتی علاقه دارد و اکنون دیگر ذائقه جوانان و نوجوانان این‌گونه مسایل را نمی پسـندد. البته یک طرف این مسـئله به مخاطب شناسـی جوان ونوجوان برمی گردد و باید دانست که در این رده سنی بهتر است مطالب معرفتی به روش صـحیح و در قالبهای مفید و مختصـر بیان شود اما از طرف دیگر برای ریشه یابی این مشـکل، ضروری است که بـدانیم مـا خودمـان ذائقه مخـاطب را رقم می زنیم و در بـدو امر شـکل می دهیم. به عنوان مثـال برای علاـقه منـد کردن افراد به مطالعه و کتاب خوانی بایـد مرحله به مرحله و در قالب انجام یک فرآیند دراز مدت، به مرور در پی کسب نتیجه مطلوب بود و یک شبه نمی توان کسـی را به این کار ترغیب کرد. ۶۷ـ چاشـنی اردو و تفریح، لازم اما به مقدار کافیاگر یک تشـکّل فرهنگی، رسالت اصـلی خود را تنها پر کردن اوقات فراغت مخاطبان در طول سال قرار دهد و مدام به برنامه ریزی تفریحی و ورزشی بپردازد از چنین تشـکّلی نمی توان به صورت همزمـان انتظـار کـادر سـازی، نخبه پروری و امثال آن را داشت. بر این اساس در کار فرهنگی مطلوب

علی رغم آنکه گنجاندن برنامه های تفریحی و ورزشی، حکم چاشنی غذا را دارد که استفاده از آن به مقدار لازم، واجب و ضروری است اما افراط در این باره نیز به جریان کلی کار فرهنگی لطمه وارد می کند. ۶۸ـ اصول راهنمایی و مشاوره در تشکّلها یکی دیگر از وظایف اصلی مربیان تربیتی در تشکّلها، هدایت، راهنمایی و مشاوره متربّیان است. البته هر چند مشاوره و راهنمایی در زبان فارسی تا حدودی دارای معانی یکسانی هستند ولی بین این دو به لحاظ علمی تفاوتهایی وجود دارد. در واقع راهنمایی و هدایت عبارت است از کمک کردن به فرد برای شناخت درست محدودیتها و توانایی‌هایش در راه رسیدن به هدف. بر این اساس فرد راهنما باید به متربی کمک کند که شناخت درستی از خود، محیط اطراف خود و همچنین ارتباط خود با محیط اطراف پیدا کند. پس برای این کار لازم است که فرد راهنما، ابتدا به جمع آوری اطلاعات دقیق در این زمینه بپردازد. ۶۹ـ ضعف ابزار شناسی در جریان کار فرهنگی متأسفانه، علی‌رغم آنکه بسیاری از مربیان فرهنگی، مدام از بی ابزاری می‌نالند و شکوه می کنند اما باید دانست که در واقع ابزار مناسب کار فرهنگی بسیار زیادند و تشکّلها نوعاً در زمینه شناسایی و به کارگیری این ابزار، دچار مشکل می‌شوند چنانکه اگر یک مربی تربیتی بتواند از فضای مناسب تمرین یک سرود و یا تئاتر برای تربیت افراد به خوبی استفاده کند خواهد توانست پیامهای تربیتی زیادی را در این فضا به متربّیانش منتقل نماید. به هر حال برخی ابزار مناسب برای کار فرهنگی در تشکّل‌ها عبارتند از :۱) ابزار هنری مثل سرود، تئاتر و امثال آن ۲) ابزار معرفتی مثل کتاب‌خوانی، مطالعه، سخنرانی و سایر موارد ۳) ابزار معنوی و عبادی همچون مراسم دعا، نمازهای جمعه و جماعت، اعتکاف و از این قبیل ۴) ابزار صرفاً پرورشی مثل دیدار با علما، بزرگان، چهرههای ماندگار، خانوادههای شهدا و جانبازان ۷۰ـ راه شکوفایی اندیشه استاد شهید مرتضی مطهری کار مغز را شبیه کار معده می داند که اگر به مقدار زیاد غذا وارد آن شود و یا غذای ناسالم به آن بدهیم قدرت هضم کردن را از دست می دهد، بنابراین دادن اطلاعات به متربی نباید فرصت فکر کردن را از او سلب نماید بلکه هنر اصلی مربی در این راه آن است که اندیشیدن را به متربّی بیاموزد نه تنها اندیشهها را. همچنین در این رابطه باید توجه داشت که برای تربیت متربّیان آگاه و با بصیرت لازم است که ابتدا ذهن آنان را فعال کرد نه اینکه مغز آنان را به مثابه انباری در نظر گرفت و آن را تلنبار از مطالب مختلف نمود به گونه‌ای که انباردار حتی فرصت تخلیه و جابجایی کالاهای وارد شده را پیدا نکند. ۷۱ـ آداب گفتگوی تربیتی با متربّیاندر جلسات گفتگو با متربّیان پیرامون مسایل دینی و تربیتی، ابتدا باید سه محور مهم مد نظر مربی قرار گرفته و برای مطرح کردن آن از قبل، برنامه داشته باشد. این محورها عبارتند از :۱) چگونگی ورود به بحث از لحاظ زمینه سازی، فضا سازی و تحریک اذهان مخاطبان برای شنیدن فعال آن موضوع۲) کیفیت طرح مطالب از نظر پرسش انگیزی و رغبت زایی در فضای جلسه ۳) اتخاذ شیوه مناسب اداره جلسه از نظر روشهای تدریس گروهی ۷۲ـ محتواهای آموزشییکی از آسیبهای جدی در کار فرهنگی تشکّلها، عدم تدوین نظام مشخص برنامه‌ریزی در زمینه تعیین محتواهای آموزشی و پرورشی است چنانچه امروزه بیشتر تشکّلها نمی‌دانند چه باید آموزش دهند و در واقع کدام سر فصلهای آموزشی، جزء اولویتهای اساسی آموزش در تشکّل می‌باشند؟هر چند در بخشهای بعدی این کتاب، آسیب شناسی اجمالی برخی محتواهای آموزشی و پرورشی در تشکّلها صورت خواهد پذیرفت اما در این قسمت، لازم به یادآوری است که بدانیم، در اصل رسالت تربیتی تشکّلهای فرهنگی ایجاب می کند که در سرفصلهای اصلی آموزش خود حتماً آموزش موارد ذیل را نیز بگنجانند: ۱) آموزش احکام، اخلاق و عقاید به عنوان مبانی آموزشی دینی ۲) پاسخگویی به اصلی‌ترین شبهات روز جامعه ۳) تدریس مسایل و موضوعات مهمی از قبیل خودشناسی، خدا شناسی، دشمن شناسی، شیطان‌شناسی و بیان راز آفرینش انسان و فلسفه بلاها و مصائب ۴) آموزش روشهای تحقیق و پژوهش و شیوههای نوین مطالعه و انجام تفکّر خلاق ۵) آموزش مهارتهای زندگی و اصول و مبانی سبک زندگی دینی ۷۳ـ محتواهای پرورشی همچنین عناوین برخی از اهم محتواهای پرورشی لازم که در تشکّلهای فرهنگی، نوعاً پرداختن به آن مورد غفلت واقع می شوند عبارتند از:۱) عدم معرفی الگوهای مناسب برای سنین مختلف ۲) نبود آموزهای تربیتی در برنامههای آموزشی و فوق برنامه ۳) فقدان وجود برنامههای رفتار

ساز در گروه از قبیل آنچه به سیره سازی و ایجاد منش و مرام در متربّیان منجر خواهـد شـد ۴) نبود مجالس وعظ و پنـد و اندرز در گروه توسط افراد اثر گـذار و خود ساخته ۵) فقـدان طراحی برنامههای صـرفاً پرورشـی در تشکّل از قبیل دیدار با علما، جانبازان و امثال آن. ۷۴ـ غیر تخصصـی بودن آموزشـها طی دو دهه گذشـته نوعاً آموزشـهای علمی، هنری و ورزشـی فوق برنامه در مساجد و تشـکّلهای مجاور آن، به قـدری ضـعیف و غیر تخصصـی شـده اند که گاهی مسـئولان تشـکّل هم بین انتخاب مسـجد و سایر مراکز آموزشـی، علمی و فرهنگی در جـامعه برای مهـارت آموزی و حضور فرزنـدانشان دچـار تردیـد می شونـد و چه بسـا در این رابطه مراکز آموزشـی غیر مسـجدی را بر تشـکّلهای فرهنگی ارجح بدارند. ۷۵ـ رقابتهـای کاذب درگیر شـدن در ورطه رقابتهای کاذب، کمیت گرایی و بیلان کار زدگی در کار فرهنگی یکی از آسـیبهای جـدی ای است که امروزه نوعاً گریبان گیر تشـکّلهای فرهنگی شده است. در این باره چنین به نظر می‌رسد که یکی از دلایل اصـلی بیلان کار زدگی در تشـکّلهای فرهنگی آن است که مسئولان بالادست تنهـا از این تشـکّلها، بیلان‌کـاری طلب می کننـد و به نـوع و قـالب محتـوایی برنامههـا توجهی ندارنـد. ۷۶ـ شـرط مهم از مسـجد، در مسـجد، به مسجد بدون شک یکی از شروط موفقیت کار فرهنگی در تشکّلها آن است که تربیت متربّیان گروه همواره از مسـجد شروع شود، در مسجد ادامه پیدا کند و در نهایت امر نیز به مسجد ختم شود. در این باره باید توجه داشت که چون اصولاً تربیت افراد مسـجدی و مومن، در واقع به منزله‌ی هـدف غایی و نهایی انجام کار فرهنگی در تشـکّلها به شـمار می آیـد پس بر این اساس اگر تشـکّلی در خلال پیمودن مسیر تربیت، ارتباطش را با فضای شبسـتانی مسـجد و برنامههای معنوی و عبادی آن قطع کند راه به بیراهه رفته و در واقع از جایگاه ویژه یک تشکّل فرهنگی دینی فاصله گرفته است. ۷۷ـ اوج گرفتن مقطعی برنامههای فرهنگی برای انجـام کـار فرهنگی اثر گـذار و مطلوب بایـد برای تمـام دورههـای زنـدگی متربّیـان، و کلیه فصول متمادی سال، طرح و برنامه تربیـتی وجود داشـته باشـد تعطیلی کـار فرهنگی در برخی فصول و بالاـ گرفتن و اوج آن در سـایر فصول، بیشـتر ناشـی از فهم غلط مسئولان تشـکّلهای فرهنگی در این بـاره است زیرا که اگر یـک تشـکّل فرهنگی رسالت اصـلی خود را تنها پر کردن اوقات فراغت دانش آموزان بدانـد طبیعی است که بیشترین برنامه ریزی را به تعطیلات نوروز و ایام تابسـتان و امثال آن اختصاص خواهـد داد.۷۸ـ برنـامه ریزیهـای یک جانبه نگر و تک بعـدیاگر ما حاصل کلّی و برآینـد نهایی کار تربیتی در یک تشـکّل فرهنگی، تنها شـکوفایی یـک جـانبه اسـتعداد متربّیان باشـد مثل آن که در یک تشـکّل فقط قاری قرآن، ورزش کار، هنرمنـد و یا نویسـنده تربیت شود باید دانست که آن تشـکّل نیز به نوعی دچار افراط و تفریط شده است زیرا که یک تشـکّل فرهنگی در اصل باید یک کانون پویا و همه جانبه نگر جهت رشد و تعالی افراد باشد و بتواند در جریان کار فرهنگی تمام ابعاد وجودی مخاطبانش را به یک اندازه بارور نموده و به شکوفایی برساند. ۷۹ـ رشد و تعالی یک شـبهگاهی مشاهده می شود که برخی تشکّلهای فرهنگی به دنبال ایجاد تغییرات دفعی و آنی در مخاطبانشان هسـتند و گمان می کنند که تعدد و تراکم برنامهها، در بازه های زمانی کوتاه و فشرده، باعث خواهد شد که متربی یـک شـبه ره صـد سـاله را بپیمایـد غافـل از آنکه شـکل گیری شخصـیت دینی در افراد، پروسه ای است که در طول حیات و همزمـان بـا پروسه زنـدگی فرد صورت می پـذیرد. علاوه بر آنکه یک مربی فرهنگی همواره بایـد متوجه این مطلب مهم باشـد که برای انتقـال پیامهـای معنوی و تربیتی به مخـاطب، ابتـدا لاـزم است که ظرفیت و توانـایی طرف مقابـل را بسـنجد و سـپس متناسب با قابلیت های درونی وی نسبت به تربیت و رشد او مبادرت ورزد.۸۰ـ یک اصل مهم و اساسـی در انتقال رفتار دینی برای انتقال رفتار دینی، از جانب مربی به متربی و در قالب طرحها و برنامههای تربیتی، اصـلی‌ترین مسئله حائز اهمیت آن است که متربی این پیام را بر اسـاس خواسته‌های فطری و درونی خود بپـذیرد و در واقع سـعی شود رفتار دینی در او نهادینه و درونی گردد. لـذا در این باره باید دانست که رفتارهای دینی، فی نفسه و در بـدو امر، دارای لـذتهای عمیق معنوی می باشـند ولی اگر مـدام سـعی شود که انجام این رفتـار را در مـتربی، بـا تشویق‌هـای بیرونی و محرکهـای خـارجی همراه کنیـم چه بسـا کم‌کم ریشـههای فطری و درونی آن در افراد ضعیف شـده و به دنبـال آن، این اصل اساسـی مهم در تربیت دینی افراد خـدشه‌دار گردد .۸۱ـ چنـد سال کار فرهنگی کنیم ؟ بدون

شک یکی از بارز ترین ویژگیهای کار فرهنگی، سخت بودن و طاقت‌فرسا بودن آن است لذا براین‌اساس تنها کسانی از عهده انجام آن برمی آیند که اهل مجاهدت و قیام و مبارزه دایمی باشند. حال اگر ما کار فرهنگی را ، معادل ایجاد و راه اندازی یک تشکیلات جدید بدانیم تشکیلاتی که در آن شورای مدیریت و مسئولیتهای مختلف در چارت تشکیلاتی تشکّل فعالیت می‌کنند در واقع ما در این خصوص به دنبال تشکیل و راه اندازی یک نهاد تازه اجتماعی هستیم. نهادی که در آن، دلبستگیهای درونی افراد رقم می خورد، تعاملات اجتماعی تازه بین آنها شکل می گیرد و اعضای گروه در آن، برای رشد و تعالی به همدیگر احساس نیاز می کنند. ۸۲ـ مدل سازی نشده است!یکی از آسیبهای جدی مرتبط با کار فرهنگی در تشکّلها آن است که هنوز در کشور زمینه لازم برای تعامل مثبت بین تشکّلها و تبادل تجربیات آنان به وجود نیامده است. چنانچه امروزه کمتر تشکّلی وجود دارد که تجربه کاری خود را در قالب یک دستورالعمل اجرایی مدون و یا یک مدل کاملا کاربردی کار فرهنگی تشکّلی، به صورت مکتوب در آورده باشد و بتواند آن را در اختیار دیگران بگذارد. ۸۳ـ ضرورت اصلاح و بازنگری در واژه‌ها مفاهیم و برداشتهای موجود از کار فرهنگی کار فرهنگی ایده آل در واقع مجاهدتی ارزشمند است که با انجام آن می توان راه هدایت را پیدا کرد چنانچه در این باره خداوند متعال می فرماید : «و الذین جاهدوا فینا لنهدینهم سبلنا» یعنی «آنان که در راه ما مجاهدت نمایند ما آنان را هدایت می‌کنیم به راههای نجات» از آنجا که انجام کار فرهنگی در تشکّلها در واقع به مثابه‌ی یک رسالت و تکلیف بر دوش انسانهای آگاه، دردمند و مسئول سنگینی می کند از این رو باید با نگاه تکلیف به آن نگریست و در راه انجام این تکلیف‌الهی به گونه‌ای عمل کرد که همزمان به رشد مربی و متربی در کنار هم بیانجامد. البته نکته مهم دیگر در این خصوص آن است که باید ثبات و استحکام و کیفیت انجام کار فرهنگی چنان باشد که افراد فعال در آن بتوانند همواره در پاسخ به انتقاد منتقدان انجام کار فرهنگی، به خوبی و آسانی از آن دفاع نمایند منتقدانی که گاه پرداختن به انجام کار فرهنگی را نوعی اتلاف عمر و علافی در تشکّلها می دانند. ۸۴ـ ضعف هنر ادبیات در تشکّلها تشکّلی که نتواند آرمانهای برتر و فرهنگ ارزشها را به درستی به مخاطبانش انتقال دهد در واقع در زمینه انتقال مبانی اصولی کار فرهنگی و لوازم اساسی تربیت اسلامی ناتوان بوده است. پس، ازآن جا که پی ریزی شخصیت اخلاقی در افراد بر اساس انتقال ارزشها و آرمان‌های متعالی همچون ایثار، عدالت طلبی، عزت نفس، برادری، نیکوکاری، خیرخواهی، تقوی و سایر فضایل اخلاقی حسنه صورت می پذیرد انتقال فرهنگ ارزشها به افراد در واقع جزء رسالتهای اجتناب ناپذیر فعالان فرهنگی تشکّل‌ها محسوب می‌شود. چنانچه در این رابطه انتقال درست فرهنگ دفاع مقدس و آرمانهای بلند انقلاب نیز یکی از رسالتهای اصلی و اساسی تشکّلهای فرهنگی به شمار می آید.۸۵ـ امتحان همچنان باقی است حوزه امتحانی عوض شده است !گاهی برخی از افراد متعهد و با انگیزه گمان می کنند که برای اداء تکلیف و انجام وظیفه، لزوماً باید شرایطی مثل شرایط دوران انقلاب و یا دفاع مقدس پیش بیاید تا آنها به میدان آمده و مجاهدت نمایند. این در حالی است که هیچ وقت و در هیچ برهه ای از زمان تکلیف و مسئولیت از گردن انسانها ساقط نمی شود و به عبارت بهتر امتحان همچنان باقی است و اکنون تنها حوزه امتحانی ما تغییر کرده و جا به جا شده است. امروز نبرد اصلی ما با دشمن در واقع، یک نبرد فرهنگی است و در این نبرد نابرابر، خاکریز و سنگر اصلی ما، همان تشکّل فرهنگی ماست و رسالت خطیر ما جهت حفظ و حراست از این سنگر و خاکریز در مقابل هجوم دشمنان ایجاب می کند که این مهم را جدی گرفته و با تمام قوا به انجام آن بپردازیم. ۸۶ـ شبهه« شهید همت شدن» !به عقیده برخی صاحب نظران، امروزه بسیاری از افراد فعال در تشکّلهای فرهنگی، گرفتار یک شبهه اساسی شده اند شبهه‌ای که او آن را شبهه «شهید همت شدن» می نامید و آن عبارتست از این که برخی جوانان و نوجوانان در تشکّل‌ها تنها با پوشیدن یک شلوار چریکی، و به گردن آویختن یک چفیه و پلاک و در دست گرفتن یک تسبیح و امثال آن گمان می کنند که یک شبه شهید همت » شده اند. امّا زهی خیال باطل که تنها راه شهید همت شدن، همت داشتن است آن هم همتی مردانه و غیورانه. مگر نشنیده‌اید که نقل شده است شهید همت در مراسم خواستگاری گفته بود من قبل از اینکه همسر بخواهم هم سنگر می خواهم. سردار شهید همت

را می گویم همان که معروف است به سردار خیبرا همان که می گفت: من کیلومتری می خوابم یعنی در فاصله رفتن از یک مقر به مقر دیگر آن هم در ماشین فرماندهی. ۸۷ـ آفت کمیت‌گرایی مفرط گاهی دیده می شود که برخی تشکّلهای فرهنگی تنها به کمیت گرایی و جمع کردن سیاهی لشکر در انجام کار فرهنگی می پردازند و به جای تربیت افراد زبده و مؤمنان تنوری، گرفتار ارایه آمار و ارقام کمی اعضای تشکّل می شوند به عنوان مثال گاهی برخی تشکّلها افتخارشان این است که شمار شرکت کنندگان در کلاسهای تابستانی شان، پانصد تا هزار نفر بوده است و یا اینکه در طول سال ده اتوبوس آدم را به اردو برده اند. این در حالیست که در این گونه تشکّلها، شرط اساسی عضویت یعنی همان ثبات نیرویی در حداقل‌های لازم نیز وجود ندارد و هر سال عده ای می آیند و عده ای می روند. بنابراین در این بند علاوه بر آنکه می خواهیم یادآور شویم که اصولاً در اسلام، نگاه حاکم بر انجام کار تربیتی، نگاهی کیفی است و نه نگاهی کمی، عددی و آماری. ۸۸ـ فقدان سیستم ارزشیابی مناسب یکی دیگر از ضعفهای اساسی در کار فرهنگی تشکّلی که مربوط به حوزه برنامه ریزی و اجراست فقدان سیستم سنجش، نظارت و ارزشیابی در فعالیتهای گروهی تشکّل‌ها می باشد. ارزشیابی و سنجش برای کار فرهنگی در واقع به مثابه آن است که افراد، مسیر طی شده و راه پیموده گذشته تشکّل را به دقت بازنگری نمایند و از آن به عنوان تجربه ای مفید برای ادامه کار استفاده کنند. ۸۹ـ آسیب شناسی هیأتهای مذهبی مدیران تشکّلهای فرهنگی برای آنکه بتوانند ذائقه مخاطبان را درست شکل بدهند باید در برنامه ریزیهای خود، توجه لازم را نسبت به این مهم یعنی شکل گیری ذائقه افراددر خلال انجام کار فرهنگی، مبذول دارند به عنوان مثال در یک هیأت عزاداری برای علاقه مند کردن اعضاء و مخاطبان به سخنرانی باید مطابق طرح و برنامه از پیش طراحی شده عمل شود به عبارت دیگر مسئولان تشکّل مذکور باید ضمن دعوت از سخنرانان خوب و در نظر گرفتن وقت مناسب برای آنان، دقیقا معادل وقتی که برای سینه زنی و عزا داری اختصاص می یابد به تدریج و بصورت مرحله به مرحله، افراد را به شنیدن سخنرانی مفید ترغیب نمایند.۹۰ـ اختلاف؛ آفت کار فرهنگی برخی نشانههای بارز این قبیل اختلافات در تشکّلهای فرهنگی عبارتند از : ۱) رقابت جدی بین تشکّلها برای عضو گیری از اعضای سایر تشکّلها و جذب افراد به تشکّل خود ۲) تضعیف برنامههای سایر تشکّلها با غیر صحیح جلوه دادن آن در مواقع مختلف ۳) حضور نیافتن در برنامههای سایر تشکّلهای فرهنگی حتی به عنوان میهمان، به گونه‌ای که اعضاء آن تشکّل در نتیجه بروزاین گونه عکس‌العمل‌ها، فعالیت سایر تشکّلها را غیر مثبت تلقی نمایند ۴) عدم انجام تعامل مثبت با سایر تشکّلها و ممانعت از تبادل تجربیات با دیگران به هر نحو ممکن.۹۱ـ اختلاف در تشکّلها؛ فرصت یا تهدید صاحب نظری می‌گفت که هنر اصلی یک تشکّل موفق در این است که بتواند اختلافات موجود را از تهدید به فرصت تبدیل نماید. البته در این زمینه بررسیها نشان می دهد که تشکّلهای فرهنگی، معمولاً به سه شکل دچار اختلاف می شوند: اول در قالب اختلافات درون گروهی و درون تشکّلی مثل اختلاف قدیمی‌ترهای گروه با جدید ترها.دوم: اختلاف برون تشکّلی مثل اختلاف با سایر تشکّلهای رقیب ، در این‌گونه موارد بیش از همه لازم است که افراد متیّت، انانیّت و هوای نفس را کنار بگذارند و همواره متوجه این مطلب باشند که وقتی همه ما برای رسیدن به یک هدف کار می کنیم و در یک جبهه واحد قرار گرفته ایم، به راستی چه تفاوتی دارد که بیشتر جوانان و نوجوانان محل، عضو تشکّل ما باشند و یا به عضویت سایر تشکّلهای دیگر در بیایند. سوم: اختلافات برون تشکّلی مثل اختلاف با هیأت امنای مسجد از آن جا که این نوع اختلاف، تقریباً در اکثر تشکّلها عمومیت دارد و این مشکل به گونه ای مشکل بسیاری از تشکّل‌های فرهنگی به شمار می آید، بند بعدی کتاب را به طور مجزا به این موضوع اختصاص داده ایم. ۹۲ـ اختلاف با هیأت امناءیکی از آسیبهای جدی فراروی تشکّلهای مسجدی، داشتن اختلاف بر سر اداره امور مسجد با هیأت‌امناء و نحوه تعامل آنها با یکدیگر است. در این رابطه چنین به نظر می‌رسد که در وهله نخست منشاء این اختلافات، شکاف نسل ها یا همان فاصله موجود بین نسل جوان و بزرگترهای مسجد است لذا مقصر اصلی نیز در این رابطه هر دو گروه جوان و مسن فعال در مسجد می باشند که به شناخت خواست و ذائقه طرف مقابل مبادرت نورزیده اند. لذا قبل از بررسی دقیق این مشکل، یاد آوری نکاتی چند در این باره ضروری به

نظر می رسد۹۳ـ رابطه کار فرهنگی با عالم سیاست متأسفانه هنوز تشکّلهای فرهنگی نتوانسته اند در فعالیتهای تشکّلی خود، نوع رابطه شان را با عالم سیاست مشخص کنند و نوعاً نمی دانند که بالاخره تکلیف شان با قاعده مسلم «سیاست ما عین دیانت ماست و دیانت ما عین سیاست ماست» چیست؟ و چگونه می توانند به وظیفه سیاسی خود در قبال جامعه عمل نمایند ؟ لذاست که در این عرصه، گاهی به نعل می زنند و گاهی به تخته، گاهی دچار افراط می شوند و گاهی دچار تفریط، یک بار بی‌خبر می مانند و یک‌بار بی طرف. عمق و شدت این آسیب یعنی همان سیاست گریزی و ترس از ورود به عالم سیاست در تشکّلها، گاهی به قدری است که مثلاً اگر یک‌بار یک مهره اثر گذار فرهنگی و یا یک لیدر کار تشکّلی درباره یک رخداد سیاسی موضع گیری درستی انجام دهد و از جریانی بر حق جانبداری نماید دیگر پس از آن تشکّلهای فرهنگی سراغ او نمی روند و کل صبغه فرهنگی او را نادیده خواهند گرفت. ۹۴ـ رابطه کار فرهنگی با کار اقتصادی با در نظر گرفتن وجوه تمایز کار فرهنگی تشکّلی به عنوان یک فعالیت خود جوش، داوطلبانه و تکلیف محور با کار اقتصادی منفعت طلب و سود محور، قطعاً به این نکته خواهیم رسید که در انجام کار فرهنگی نه تنها سود و منفعت مادی عاید کسی نخواهد شد بلکه در این وادی پر خطر، لازم است که انسان از جان و مال و لحظات ارزشمند عمر خویش نیز مایه بگذارد تا شاید به بخشی از رسالت و تکلیف خویش در این راستا عمل کرده باشد. همچنین در این خصوص توجه به این نکته اساسی ضروری است که بدانیم به کار فرهنگی در تشکّلها نمی توان و نباید به عنوان شغل نگاه کرد و درصدد تامین معاش و زندگی از این راه بود. ۹۵ـ قاعده «یک محور، دو بازو » برای شروع اولیه کار در این عرصه، در ابتدا وجود یک محور و دو بازو کافی است به شرط آنکه هر دوی اینها یعنی هم محور و هم بازو بتوانند نقش مؤثر و کلیدی خود را در تشکّل، به بهترین وجه ایفا ممکن نمایند . علاوه برآنکه در این خصوص باید توجه داشت که حضور و ایفای نقش فرد در این عرصه، به معنای آن نیست که او انسان کامل شده و به تکامل اخلاقی رسیده است بلکه به این معناست که چون او به واسطه دست عنایت پروردگار و لطف خداوند متعال، سعی و تلاشش در مسیر هدایت از دیگران بیشتر بوده و راههای مبارزه با شیطان و وسوسه‌های هوای نفس را بهتر از متربّیان جوان ونوجوان می‌شناسد آمده است تا در این راه به ایفای نقش یک راه‌بلد و راهنما در گروه بپردازد و همراه با شاگردان و متربّیانش این مسیر دشوار را طی کند. ۹۶ـ برخی آفات تربیتی اردوهای فرهنگی بدون شک یکی از اثر گذارترین فضاهای تربیتی مناسب برای انجام کار فرهنگی، فضای اردو و اردوگاه می باشد. بر این اساس تیم مربی گری گروه موظفند که به منظور بهره برداری مطلوب از اردو، به دقت برنامه ریزی نمایند تا بتوان از این امتیاز ویژه یعنی« حضور یک شبانه روز متربی در اردو و دور از محیط خانواده» به بهترین وجه استفاده کرد. برای طراحی یک اردوی مناسب باید حتماً سه اصل اساسی هدفمندی، انضباط و سازماندهی اردو در کاملترین شکل ممکن مد نظر طراحان اردو قرار بگیرد. اما بهرحال در این خصوص، آنچه بیش از همه باید مورد توجه قرار گیرد آفات و خطرات تربیتی خاصی است که معمولاً فضاهای این چنینی را تهدید می کند آفات و خطراتی از قبیل خلأ بی‌برنامگی در کلیه مراحل اردو، عدم وجود فضای هماهنگ و مشترک در گروه بندی‌ها و سطح بندی‌های انجام شده در اردو متناسب با سن و طبقه اجتماعی و خانوادگی مخاطبان و در نهایت اوج گرفتن شوخیهای تند و تمسخرهای شکننده بین افراد به نحوی که به شخصیت افراد لطمه وارد شود. ۹۷ـ تکرار برنامهها به صورت کلیشه‌ایاز آنجا که اغلب مخاطبان برنامههای تربیتی تشکّلهای فرهنگی را جوانان و نوجوانان تشکیل می‌دهند. پس بر این اساس لازم است که طراحی و اجرای برنامهها در تشکّلهای فرهنگی در قالبهای متنوع، و به شیوه‌هایی با نشاط، جوان پسند و به روز صورت بپذیرد. این در حالیست که متأسفانه، امروزه در کشور ما اغلب برنامه‌ریزیهای فرهنگی تشکّلها در طول سال، نوعاً در قالب کلیشه‌هایی تکراری و یکنواخت صورت می‌پذیرد و فاقد هرگونه تنوع، نوآوری، خلاقیت، شکوفایی و ابداع می‌باشد.لذا در چنین شرایطی به نظر می‌رسد که اگر ما به عنوان مثال اهم برنامههای فرهنگی سالانه یک تشکّل را، در قالب یک گزارش کاری مکتوب گردآوری و تنظیم کنیم بطور مسلم این گزارش را می‌توان به‌عنوان گزارش کار هزاران تشکّل فعال دیگر در کشور به شمار آورد

زیرا امروزه بخش عمده‌ای از برنامه‌های تشکّل‌های فرهنگی کشور کاملاً مشابه یکدیگر می‌باشند که تنها بر اساس روز شمار مناسبتهای مذهبی و ملی در تقویم انجام پذیرفته‌اند.۹۸ـ ضعف در زمینه معرفی الگوها و اسوه‌هاپیروی از الگوهای برتر و افراد اسوه، در واقع عبارت است از حالتی که انسان، به هنگام تبعیت از غیر خود، بویژه تبعیت از افراد ممتاز پیدا می‌کند که در این حالت متربّی سعی می‌کند رفتار خود را به چارچوبهای رفتاری افراد الگو و اسوه نزدیک نماید.در روش تربیت الگویی، مربی می‌تواند با معرفی چهرههای برتر مثل بزرگان دین، مجاهدان راه حق و سرداران جبهه و جنگ، در کنار ترسیم نوع رفتار، سبک زندگی و سیره عملی این افراد فراروی متربّیان، تا حدودی در رفتار آنان به طور مستقیم تاثیر مثبت ایجاد نماید.بهرحال در این خصوص لازم به یاد آوری است که بدانیم اکثر مسجدیها، آدمهای خوبی هستند اما لزوماً مربیهای خوبی نیستند، لذا نباید متربّیان گروه را به صورت دیمی و گتره‌ای در معرض تربیت و مربی گری همه افراد مسجدی قرار داد چنانکه در این رابطه لازم است که همواره مربیان تشکّلها در تمامی مراحل انجام کار فرهنگی ، حتی در معرفی چهرهها نیز به گروه، دقت لازم را مبذول دارند چراکه به طور طبیعی اثرپذیری متربّیان گروه از چهرههای مطرح شده در تشکّل بسیار زیاد است.۹۹ـ مدیر اصلی کار فرهنگی کیست؟مدیر اصلی کار فرهنگی در تشکّلهای مسجدی لزوماً باید امام جماعت باشد زیرا رسالت حوزوی بودن فرد روحانی نیز انجام این امر مهم را از دیر باز ایجاب می‌کرده و در واقع انجام کار فرهنگی در تشکّلها یکی از وظایف ذاتی امام جماعت مسجد به شمار می آید.۱۰۰ـ تربیت بچه مسلمانهای کم انگیزهگاهی در برخی از تشکّلهای فرهنگی موجود در کشور مشاهده می‌شود که هیچ گونه نقصی در برنامه‌ریزیهای آموزشی و پرورشی گروه و فرایند کلی تعلیم و تربیت در محیط تشکّل وجود ندارد به گونه‌ای که حتی اکثر اعضای این تشکّلها با آیات کلیدی قرآن آشنا می شوند، علوم دینی را فرا می گیرند و چه بسا در نمازهای جماعت صبح مسجد نیز شرکت می کنند اما در عین حال وقتی که کسی از خارج به این تشکّل ورود پیدا می کند در بدو امر با یک خلأ جدی و اساسی در رابطه با وجود انگیزههای انقلابی در افراد مواجه می شود و به سهولت در می یابد که نوعاً اعضای این گونه تشکّلها، بیشتر مقید به انجام دستورات صرفاً عبادی و مناسکی اسلام می باشند و حتی در عرصه آموزش نیز دانش دین را درست در ردیف سایر دانشهای موجود بشری فرا می گیرند.

فرهنگ برهنگی و برهنگی فرهنگی

گردآورنده : فروزان رضایی

از ایران آغاز می کنیم که به ما نزدیکتر است وما به او نزدیکتریم: لباس روستائیان و عشایر ،کرد ،بلوچ را که از هجوم فرهنگ غرب محفوظ مانده در نظر بگیرید آیا وجه مشترکی بین آنان وجود داردو چه تفاوتی با لباسهای غربی دارد. همچنین نگاهی به لباسهای کشورهای همسایه می اندازیم ازجمله عربها ، افغانها ، هند و ... وجه اشتراک این لباسها بلند گشاد و غیر چسبان و عموما همراه کلاه و سربند میباشد و البته در این لباسها تفاوتهایی وجود دارد از جمله نوع پارچه – رنك و دوخت انها در این تحقیق می خواهیم رابطه ی لباس و فرهنگ را در مورداینکه :۱- چرا لباس می پوشیم ۲- چه رابطه ای بین لباس و خصوصیات انسان وجود دارد .۳- و چه ارتباطی میان وضع مالی و اقتصادی به نوع لباس و پوشیدن وجود دارد . لباس پوشیدن شانی از شئون انسان است و پدیده ای است که تقریبا به اندازه طول تاریخ بشر سابقه دارد از مجموعه تحقیقاتی که به عمل امده و مسلم شده که لباس دست کم سه نیاز انسان را بر آورده می سازد .۱- او را از سرما و گرما حفظ می کند .۲- در جهت حفظ عفت و شرم به او کمك می کند .۳- به انسان آراستگی و زیبایی و وقار می بخشد . رابطه لباس و فرهنگ به اندازه ای قوی است که وقتی یک خارجی و غریبه وارد محیطی می شود نخستین علامتی که او را می شناساند لباس اوست گویی انسانها با لباس خود با یکدیگر صحبت می کنند که من کیستم ؟از کجا آمده ام ؟و به چه دنیا و فرهنگی تعلق داردم اکنون به لباسهای مردم سرزمینهای مختلف از

جمله غرب می پردازیم از ایران آغاز می کنیم که به ما نزدیکتر است وما به او نزدیکتریملباس روستائیان و عشایر ،کرد ،بلوچ را که از هجوم فرهنگ غرب محفوظ مانده در نظر بگیرید آیا وجه مشترکی بین آنان وجود داردو چه تفاوتی با لباسهای غربی دارد. همچنین نگاهی به لباسهای کشورهای همسایه می اندازیم ازجمله عربها ، افغانها ، هند و ... وجه اشتراک این لباسها بلند گشاد و غیر چسبان و عموما همراه کلاه و سربند میباشد و البته در این لباسها تفاوتهایی وجود دارد از جمله نوع پارچه – رنک و دوخت انها . رابطه لباس غربی با فرهنگ غربی اینکه می پرسیم لباس غربی چه رابطه ای با فرهنك غرب دارد ؟ بايد گفت لباس رابطه ای مستقیم با فرهنگ دارد و نیز باید گفت انسان در تمدن غربی چیست ؟ در پاسخ می گوئیم در تمدنی که اساسا مادی است انسان چه میتواند باشد . بیش از ۴ قرن است که در اروپا خدا از صحنه زندگی غایب شده – معنویت به حاشیه رفته و انسان اصالت انسانی خویش را از دست داده او که خلیفه خدا بر روی زمین است مدتهاست که منصبش را در غرب از دست داده و در این تمدن هیچ فرقی با حیوان ندارد . البته هر حیوانی ویزگی مخصوص به خود را دارد. مثلا- شیر درنده است و طاوس زیباست و انسان با هوش .انسان با هوش خود توانسته است به علم و تکنولوزی دست یافته و بر طبیعت چیره شود اما از آغاز و انجام کار او هیچ فرقی با حیوانات ندارد او هم چند سالی در طبیعت زندگی می کند و می میرد و دیگر هیچ ! آری این اندیشه حاکم بر فرهنگ غرب است در چنین فرهنگی که هیچ فردایی پس از مرگ در انتظار انسان نیست و هیچ بهشتی او را به خود دعوت نمی کند انسان چه می تواند بکند همه فرصتی که او برای بودن دارد همین فاصله کوتاه تولد تا مرک است و ناچار است قبل از پایان مدت مسابقه بیشترین امتیاز را برای خود کسب کند و هر چقدر می تواند از این دنیا استفاده کند و ارزش و اعتبار همه چیز او مادی و دنیوی می باشد . این انسان گرایی که مخصوصا در این دوره در قالب ادبیات و هنر جلوه گر شده و از ان به عنوان یک سبک خاص به اومانیسم تعبیر می شود بیش از هر چیز در نقاشی و مجسمه سازی آشکار می سازد و این است که ناگهان از تیشه سنگتراشان هنرمند رنسانس مجسمه داوود ساخته ی میکلا آنز بیرون می اید و حتی در تصاویر و نقاشیهای مریم مقدس هم تاثیر فراوانی داشته به گونه ای که بیش از این مریم مقدس گویی ازسنخ زنان معمولی کوچه و بازار نیست . دررخ او حجب و حیایی است و حالتی ملکوتی وآسمانی دارد اما نقاشی کنونی او را ازآسمان به زمین می آورد و مدل خود را برای تصویر مریم از میان زنان زیبای کوچه و بازار انتخاب می کند اکنون او دنیوی شده و شرم و تقدس از چهره او رخت بر بسته . رابطه حجا ب با فرهنگ اسلامی لباس و شکل و نوع ان امری ساده و سطحی نیست که آن را بتوان صرفا محصول سلیقه افراد دانست مسئله مسئله ی دو فرهنگ و دو جهان بینی است که تفاوت آنها از زمین تا آسمان است و این تفاوت در همه امور اصلی مربوط به انسان از جمله در لباس او جلوه گر می شود در عمل هیچ چیز آسانتر از تقلید لباس دیگران نیست اما قرنها می گذرد و دیده می شود که یک جامعه از لباس دیگر ان تقلید نمی کند و سنت خود را در نوع لباس حفظ می کند چرا که تعبیر لباس همواره پیامد تغییر یک فرهنگ است و انسان تا با فرهنگ خود وداع نکند نمی تواند با لباس خود وداع کندتا فرهنگ یک قوم را نپذیرد لباس انان را به تن نمی کند درست به همین دلیل است که در احادیث ما آمده : هرکه خود را به گروهی شبیه سازد هم از ان گروه است لباس هر انسان پرچم کشور وجودی اوست پرچمی است که او بر سر در خانه وجود خود نصب کرده است و با ان اعلام می کند که از کدام فرهنگ تبعیت می کند همچنانکه هر شخصی با وفاداری و احترام به پرچم خود اعتقاد خود را به هویت ملی و سیاسی خود ابراز می کند هر انسان نیز مادامی که به یک ساسله ارزشها و بینش ها معتقدو دلبسته باشد لباسی متناسب با ان ارزشها وبینش ها را از تن به در نخواهد کرد . بی حجابی چگونه با ایران آمد بی حجابی در رژیم طاغوت تحت عنوان کشف حجاب و اکنون به عنوان رفع حجاب یا محدودیت حجاب که چیزی جز ترویج لباس غربی نبود وارد ایران شده است که رضا خان مامور به متحد اشکل نمودن لباس مردان و گذاشتن کلاه بر سر مردان ایران بوده است که پذیرش لباس غربی به معنی پذیرش فرهنگ غرب باشد و این سوال پیش می اید اگر پذیرش لباس غربی نتیجه سلطه فرهنگی غرب و خود باختگی شرق نیست چرا تا کنون دیده نشده که حتی یک نمونه از خصوصیات لباس شرقی

د رمغرب زمین پذیرفته شود و رواج یابد ؟ که ساده انگاشتن این مساله نشانه ی ساده لوحی استلباس و سر ضمیر شاید بسیاری از شما این شعر را شنیده باشید که رنگ رخساره خبر می دهد از سر ضمیر مقصود شاعر تعبیر رنگی که بطور طبیعی در چهره انسان پیدا می شود از تغییر وضع و حال درونی او خبر می دهد نه تنها رنگ طبیعی رخساره بلکه ان رنگهایی که بطور مصنوعی به رخساره می زنند نیز از سر ضمیر خبر می دهد نوع آرایشی که زنان به چهره دارند با احوال درونی آنان ارتباط مستقیم دارد نه تنها آرایش بلکه اندازه و نوع لباس هم از ضمیر آنان خبر می دهد لباسها نه تنها تحت تاثیر فرهنگ جامعه است کم معرف شخصیت تک تک افراد نیز می باشد مخصوصا در جامعه غربی که نظام اداری محکم و جا افتاده ماشینسیم و تسلط نظامهای اقتصادی دولتها و سایل ارتباط جمعی افراد جامعه را روز به روز به هم شبیه تر می کند و امکان هر گونه ابراز وجود فردی را از انان می گیرد و این نیاز به ابراز وجود و متمایز کردن خود و دیگران وقتی نتوانند راههای منطقی و معقولی را پیدا کنند لذا دست به هر اقدامی می زنند و هر گونه تغییر در نوع لباس و ارایش خود می دهند تا بتوانند خود را از دیگران متمایز ساخته و جلب توجه نمایند اکنون نوبت مد سازان است که از این عطش و ضعف اخلاقی بهره جویی کنند اما مد پرستی دلایل اخلاقی و روانی دیگری نیز دارد در جامعه ای که اختلافات طبقات شدت دارد در نوع خانه – مدل اتومبیل و نوع لباس منعکس می شود مخصوصا اشراف و ثروتمندان سعی می کنند ثروت خود را با نوع لباسی که می پو شند به دیگران بفهماند که با چه کسی طرفند بنابراین این ارتشیان نیستند که رتبه و مقام خود را با نوع علامات مشخص می کنند بلکه اکثر مردان نیز با نوع لباس و کفش و کلاه نیز خود نمایی می کند. اشراف با لباسهای گران قیمت و متنوع خود که در هر مجلسی یکی را تن می کنند و می خواهند وضع مالی خود را راعلام و بر دیگران تحمیل نمایند. بیچاره عوام الناس و طبقه متوسط مردمند که سر گردان به دنبال این طبقه می دوند و در واقع خود را راسیر این قشر مرفه و بی درد جامعه می نمایند . این عوام به شوق تشبه به اشراف به همان مد تازه هجوم می اورند غافل از انکه این مد به سرعت همگانی شده و بی خاصیت می شود و اشراف چون بدنبال چیزی هستند که انها را از دیگران جدا کند بلافاصله به دنبال مد تازه رفته که این عوام بیچاره هنوز از عهده خرج مد قبلی بر نیامده اند که خود را در میدان جاذبه یک مد دیگر می بینند و باز دوباره گوسفند وار به دنبال سلیقه و قشر مرفه و ثروتنمد می دوند و این اسارت و بردگی چه درد ناک است امام صادق (ع) می فرمایند : درذلت و خواری انسان همین بس که لباس به تن کند یا مرکبی سوار شود که او را مشهور و انگشت نما سازد بی بند و باری در پو شش باعث متلاشی شدن بنیاد خانواده می شود و در پایان داستانی از کریستسن که مضمون دو خیاط حقه با ز می باشد را به عرضتان می رسانم دوخیاط به شهری وارد شدند و پادشاه را فریفتند و گفتند ما در فن خیاطی استادیم و بهترین لباسهایی راکه برازنده قامت بزرگان است می دوزیماما بهترین هنر ما این است که لباسی را که می دوزیم فقط حلال زاده ها میبینند و هیچ حرام زاده ای قادر به دیدن ان نمی باشد و شروع کردن به دوختن لباس برای پاد شاه با چه قیمت گزاف و گرفتن زر و سیم بسیار و ... نتیجه: اینک تمدن غرب چنین وانمود می کند که می خواهد برای انسان لباس بدوزد اما در حقیقت به جای آنکه لباس بر تن او کند او را برهنه ساخته است و هیچ کس جرات نمی کند که فریاد بر آورد که لباسی درکار نیست و حاصل این همه مد و پارچه برهنگی انسان است همه می ترسند که مبادا خیاطان حقه باز ی که زر و سیم را برده اند و میبرند آنها را به ناپا کی در اصل و نسب متهم سازند آیا در این جهان که همه اسیر و شیفته تبلیغات غرب شده اند مردمی پیدا می شوند که دلی به پاکی آن کودک داشته باشند و فریاد بر آورند که آنچه به نام لباس در غرب به انسان می پو شانند پوشش نیست بلکه برهنگی است ؟ آیا مردمی پیدا می شود که صداقتی کودکانه داشته بانـد و در مقابل جهانی که برهنگی را لباس میداند جرات کنند و فریاد بر آورند چرا آن مردم ما نباشیم ؟ بدانیم از نگاه تا گناه راهی نیست چرا چادر مشکی ؟در روان شناسی رنگ ها می خوانیم که « سیاه نمایان گر مرز مطلق است . » لذا آن کسی که سیاه می پوشد، می خواهد نشان دهد که مرزی را ایجاد کرده است .[a] ماکس لوشر ، روان شناس رنگها ، ترجمه ویدا ابی زاده اما این که مرزی برای چیست ، در موقیقت های مختلف ممکن است متفاوت باشد . گاه لباس سیاه را

در ماتم و عزامی پوشند ، برای آنکه نشان دهند بین آنها و عزیزشان فاصله افتاده و مرز زندگی آنها را از هم جدا کرده است و یا برای آن که نشان دهند که درحریم خانه و خانواده آنها حادثه ای رخ داده است که انجام برخی از کارهای معمولی که سایر خانواده ها انجام می دهند برای آنها میسر نیست .اما گاهی هم سیاه می پوشند نه برای عزا و ماتم ، بلکه برای مشخص کردن مرزها و حریم های اجتماعی ، و حجاب یک خانم مسلمان با چادر مشکی از این دسته است .وقتی خانمی چادر مشکی به سر می کند و با وقار و متانت تمام ، قدم به عرصه اجتماع می گذارد با این نحوه پوشش می خواهد نشان دهد که هر کسی حق ندارد به این حریم پاک ، مقدس و خصوصی وارد شود .این حریم حریم حرمت ، حیا و احترام است . نه جای هرزگی ، آلودگی و هوس بازی . در واقع او با حجاب مشکی و چادر مشکی بین خود و مردان نا محرم مرزی عاقلانه ایجاد می کند . او با این سیاهی ظاهری امّا ریشه دار در درون خود می خواهد نگاه تیز و برنده هرزگی و ابتذال را بشکند و نگذارد در حریم عفاف پاکی و نجابت او نامحرمی وارد شود و حرمت او را از بین ببرد .لذا چادر مشکی به منزله حرمت و احترام است . مرز ادب ، کرامت ، حیا و عفّت است . مرز آداب است و نشان می دهد که در این محدوده باید حریم را نگه داشت و به صاحب حرم با دیده احترام و ادب نگریست .از نظر روانی نیز وقتی انسان پارچه را می بیند دیگر رغبتی به نگاه کردن پیدا نمی کند و خود به خود نظر را بر می گرداند . نگاه به رنگهای روشن ، چشم را باز و رغبت مشاهده و تمرکز بر دیدن را چند برابر می کند .به عبارت دیگر از دیدگاه دیگر روان شناسی رنگ ها با نگاه به رنگهای تیره بویژه رنگ که بی رنگی مطلق است تقریباً تمام رغبت ها را از بین می برد.بنابراین باید به روان شناسی و جامع نگری زن ایرانی آفرین گفت که برای حفظ حرمت ، عفّت و پاکی خود و همچنین پاسداری از مرزهای خویش و جامعه خویش و برای سالم سازی محیط اجتماعی خود ، بهترین حجاب یعنی چادر و مناسب ترین رنگ یعنی مشکی را انتخاب کرده است .زنان و دختران نجیب ایرانی برای حفظ حرمت و احترام خود و برای سالم سازی محیط اجتماعی خویش و برای دور نگه داشتن خود و جامعه از الودگی ها ، وقتی که از خانه بیرون می آیند چادر مشکی بر سر می کنند . و پس از انجام کارهای روزمره و ضروری خود با قلبی ارام و فکری ازاد و سالم وقتی که به خانه بر می گردند . یا در محیطی که از نگاههای مشکوک و آلوده به دور است قرار می گیرد چادر مشکی را از سر بر می دارند و در حدود مرزها و مملکت خویش با پوشش بهترین لباس ها و با جذاب ترین رنگها ، طراوت ، زیبایی ، گرمی و شادابی خود را برای اهل خانه ، برای همسر و همدم و مونس خویش به نمایش می گذارند و به محیط خانه صمیمیت ، صفا و آرامش م ببخشند و به شریک زندگی خود و یا به والدین خود با کمال سر افرازی و صداقت اعلام می دارند که امانت وجودم را در صیانت صدف محکم چادر مشکی بدون دستبرد نگاههای الوده به خانه بر گردانده ام و منتظر دریافت نگاه های گرم محبت آمیز صاحبان حرم خود هستم .علم روان شناسی می گوید : « سیاه به معنای «نه» بوده و نقطه مقابل ، «بله» یعنی سفید است » با این نگاه باید گفت : آن کس که در برابر نا محرم سیاه می پوشد در واقع می خواهد به او «نه » بگوید . وآن کس که رنگ سفید، رنگارنگ و جذاب می پوشد راه نگاه ها را به سوی خود باز م یگذارد و در واقع خواسته یا نا خواسته خود را در معرض نگاه های هرزه و آلوده قرار می دهد و وسیلهٔ آلودگی و انحراف خود و جامعه را فراهم می کند .ماکس لوشر متخصص در روان شناسی رنگ ها معتقد است : « سفید به صفحه خالی می ماند که داستان را باید روی آن نوشت ، ولی سیاه نقطه پایانی است که در فراسوی آن هیچ چیز وجود ندارد .»a a بنابراین زنیکه در برابر نامحرم و در بیرون از خانه لباس سفید و رنگارنگ می پوشد ، از ایمنی کمتری را برای برخوردار است ولی زنی که چادر مشکی می پوشد ، حداکثر ایمنی را برای خود ایجاد کرده است و نشان می دهد ک اینجا نقطهٔ پایان نگاه های نامحرمان است و در فراسوی این پوشش جایی برای نگاه ها و نیت های نا پاک نیست .در جای دیگری در بحث روان شناسی رنگ ها می خوانیم که : «سیاه نشانگر ترک علاقه یا انصراف نهایی بوده ... و از تأثیر قوی برهر رنگی که در همان گروه (در کنار آن) قرار گرفته باشد برخوردار است و خصلت آن رنگ را مورد تأکید و اهمیّت قرار می دهد . »a از این رو کسی که چادر مشکی می پوشد ، می خواهد با رنگ سیاه چادر دائماً جلوه و

نمای خود را نفی کند و خود رااز نگاههای دیگران نگه دارد .رنگ مشکی چادر او نشان گر ترک علاقه یا انصراف نهایی است . یعنی چادر مشکی به نگاه های نا محرم می گوید هیچ جایگاهی برای نگاه شما در من وجود ندارد و من کاملاً از شما منصرف و روی گردانم و به دیگران می گوید که نگاه شما به سوی من جز ضرر برای خودتان و من حاصل دیگری ندارد .وقتی رنگ مشکی در کنار رنگ دیگری قرار می گیرد ، تأثیر آن رنگ را تقویت کرده ، خصلت آن رنگ را مورد تأکید و اهمیّت قرار می دهد . به عنوان مثال اگر لباس سیاهی در کنار یک پنجرهٔ رنگین آویزان باشد ، هر بیننده ای را به آن سو بنگرد نگاه او به طرف پنجره جلب خواهد شد و به لباس توجهی نخواهد کرد . این امر به خاطر آن است که رنگ سیاه لباس ، خاصیت خود را نفی کرده و در عوض خاصیت رنگ پنجره را تقویت نموده است . به همین علت وقتبی خانمی چادر مشکی به سر می کند و در خیابان راه می رود ، ناظری که از دور به او و اشیاء فراوان رنگی اطراف مثل اتومبیل ها ، مغازه ها و غیره (مانند خانمی که با لباس رنگارنگ در اجتماع حاضر شده است .) نگاه می کند ، بی اختیار اشیاء و پوشش رنگی نظر او را به خو.د جلب کرده و در بسیاری اوقات شخص بیننده اصلاً به آن رنگ مشکی توجهی نکرده و رد می شود و بانوانی که می خواهند به بهترین نحو عفّت و پاکدامنی خود را حفظ کنند و تیر های زهر آلود نگاه غیر خودی را دفع کنند ، حجاب برتر یعنی چادر را برگزیده اند .بنابراین بهترین حجاب زنان در بیرون از خانه و در محیط اجتماع و بطور کلّی در برابر نامحرمان ، چادر مشکی است که علم روان شناسی نیز آن را تأیید می کند . باید صمیمانه از مادران خود تشکر و سپاس گذاری کنیم که به برکت تقوای الهی و نورانیت تعالیم اسلام ، این گونه زیبا ، به جا و دقیق چادر را برای حجاب خود و دختران عفیفشان برگزیده اند و در ا« زمان که هنوز علم روان شناسی به شکل امروزی خود از مادر علم متولد نشده بود با دیدی کارشناسانه و به عبارت دقیق تر با دیدی الهی ، روان شناختی و جامعه شناسانه با ما رفتار کردن را به ما آموخته اند . توجه :خدای نا کرده تحلیل های غلط و غیر علمی بعضی افراد که حجاب برتر را موجب عقب ماندگی و رنگ سیاه را موجب افسردگی می دانند ما را فریب ندهد . بدانیم اینان جز خیانت به جامعه دینی ما قصد دیگری ندارندو بدنبال آن هستند که هرزگی و بی بندوباری را در جامعه علوی و حسینی ما رواج داده و با دور کردن ما از دین ، باورها و مظاهر دینی مان اهداف شوم و استعماری خود را اجرا کنند . بدانیم که تحلیل های آنان هیچ گونه مبنای علمی ندارد و اگر ظاهر علمی به آن می دهند تنها برای فریب دادن افراد کم تجربه در سطح جامعه است .در پایان برای چندمین بار درود و رحمت بی کران و خالصانه بر پدران و مادران خود می فرستیم که این میراث گران بها را برای مابه جای گذاشتند و آفرین بر بانوانی که امروز این راه را به پیروی از سروز زنان عالم حضرت زهرا (س) ادامه می دهند و با حفاظت از خود و دخترانشان بدنبال پرورش نسلی پاک و رفتارهایی مورد رضایت پروردگار جهانیان هستند چرا باید حجاب را رعایت کرد؟ چرا پسرها نباید موهای سر خود را بپوشانند؟ اگر موضوع جلب توجه است، جلب توجه برای دختر و پسر است!برای روشن شدن فلسفه حجاب زن و راز تفاوت آن با پوشش مردان، توجه به مطالب ذیل لازم است:توجه به رابطه پوشش با فرهنگ دینی‌بر اساس فرهنگ اسلامی، انسان موجودی است که برای رسیدن به کمال و معنویّت خلق گردیده است. اسلام با تنظیم و تعدیل غرایز به ویژه غریزه جنسی و توجه به هر یک از آن‌ها در حدّ نیاز طبیعی، سبب شکوفایی همه استعدادهای انسان شده و او را به سوی کمال سوق داده است.پوشش مناسب برای زن و مرد عامل مهمی در تعدیل و تنظیم این غریزه است. توجه به ساختار فیزیولوژی انسان نوع پوشش زن و تفاوت آن با لباس مرد رابطه‌ای مستقیم با تفاوت‌های جسمی و روحی زن و مرد دارد.در تحقیقات علمی در مورد فیزیولوژی و نیز روان‌شناسی زن و مرد ثابت شده که مردان نسبت به محرّک‌های چشمیِ شهوت‌انگیز حساس ترند و چون تأثیر حس بینایی زیادتر است و چشم از فاصله دور و میدان وسیعی قادر به دیدن است، از سوی دیگر ترشّح هورمون‌ها در مرد صورتی یکنواخت و بدون انقطاع دارد، مردان به صورتی گسترده تحت تأثیر محرّک‌های شهوانی قرار می‌گیرند اما زنان نسبت به حس لمس و درد حساس ترند و به محرّک‌های حسی پاسخ می‌دهند. حس لامسه بروز زیادی ندارد و فعالیتش محدود به تماس نزدیک است.از این گذشته چون هورمون‌های جنسی زن به صورت دوره‌ای

ترشح می‌شوند و به طور متفاوت عمل می کنند، تأثیر محرّک‌های شـهوانی بر زن صورتی بسیار محدود دارد و نسبت به مردان بسیار کمتر است.استـاد مطهری در زمینه وجوب پوشـش زنان می فرمایـد : «اما علت این که در اسـلام دسـتور پوشـش، اختصاص به زنان یـافته، این است که میـل به خـود نمـایی و خودآرایی مخصوص زنـان است. از نظر تصـاحب قلب‌هـا و دل‌هـا مرد شـکار است و زن شکارچی، همچنان که از نظر تصاحب جسم و تن، زن شـکار است و مرد شـکارچی. میل زن به خود آرایی از حس شکارچی گری او ناشـی می‌شود. در هیچ جای دنیا سابقه ندارد که مردان لباس‌های بدن نما و آرایش‌های تحریک کننده به کار برند. این زن است که به حکم طبیعت خـاص خود می‌خواهـد دلبری کنـد و مرد را دل بـاخته و در دام علاـقه خود اسیر سازد. بنابراین انحراف تبرّج و برهنگی، از انحراف‌های مخصوص زنان است و دستور پوشش هم برای آنان مقرر گردیده است»(۱به عبارت دیگر: جاذبه و کشش جنسـی و زیبایی خاص زنانه و تحریک پذیری جنس مردانه، یکی از علت‌های این حکم است ؛ بنابراین جذابیت مو و دیگر اندام ها در مورد زن و مرد یکسان نیست و همین طور تحریک پـذیری زنان و مردان به یک صورت نمی باشد و این مسئله از نظر علمی نیز کاملا پذیرفته است.البته این بدان معنا نیست که مردان با هر وضـعیتی و با هر نوع پوششـی می توانند درون جامعه ظاهر شوند ، بلکه برای آنان نیز محدودیت در نظر گرفته شده ، اما همان گونه که بیان شد در حد پوشـش زنان نیست .با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت: حجاب در اسـلام از یک مسئله کلّی و اساسی ریشه گرفته است. اسلام می‌خواهد انواع التذاذهای جنسی (چه بصری و لمسی و چه نوع دیگر) به محیـط خـانواده و در چهارچوب شـرع و قانون اختصاص یابـد و اجتماع تنها برای کار و فعالیت باشـد، بر خلاف سیستم غربی که حضور در جامعه را با لذت جویی جنسی به هم می‌آمیزد و تعدیل و تنظیم امور جنسی را به هم می‌ریزد.اسلام قائل به تفکیک میان این دو محیط است و برای تأمین این هدف، پوشـش و حجاب را توصیه نموده است، زیرا بی بند و باری در پوشش به معنای عدم ضابطه در تحریک غریزه و عدم محدودیت در رابطه جنسـی است که آثار شوم آن بر کسی پوشیده نیست.ج) آثار و فوایـد رعایت حجاب و پوشـش دینی۱)بهـداشت روانی اجتماع و کاهش هیجان‌ها و التهاب جنسـی که سـبب کاهش عطش سـیری ناپذیری شهوت است.۲)تحکیم روابـط خـانوادگی و برقراری صـمیمیت کامل زوجین.با رواج بی حجابی و جلوه گری زن، جوانان مجرد، ازدواج را نوعی محـدودیت و پایـان آزادی‌های خود تلقّی می‌کننـد وافراد متأهل هر روز در مقایسه‌ای خطرناک میان آن چه دارنـد و ندارند، قرار می گیرند. این مقایسه‌ها، هوس را دامن زده و ریشه زندگی و پیوند خانواده را می‌سوزاند.۳)استواری اجتماعی و استیفای نیروی کار و فعالیّت‌دختر و پسـری که در محیط کار و دانشـگاه تحریک شـهوانی شوند، از تمرکز و کارآیی آن‌ها کاسته می‌شود و حکومت شـهوت بر اجتمـاع سـبب هـدر رفتن نیروی فکری و کـاری است.۴)بالاـرفتن ارزش واقعیت زن و جبران ضـعف جسـمانی اوحیـا، عفاف و حجاب زن می‌توانـد در نقش عاطفی او و تأثیرگـذاری بر مرد مؤثر باشـد. لباس زن سـبب تقویت تخیّل و عشـق در مرد است و حریم نگه داشـتن یکی از وسائـل مرموز برای حفـظ مقـام و موقعیّت زن در برابر مرد است.حجـاب موجب می شود که زنان تنها از نگاه جنسـیتی و زیبائی جسـمی نگریسـته نشونـد و این مسـئله موجب احیاء حیثیت و حرمت زن و توجه بیشتر به شایستگی اخلاقی و روحی و استعداد های دیگر در وجود زنان می شود.اسلام حجاب را برای محدودیّت و حبس زن نیاورده، بلکه برای مصونیّت او توصـیه کرده است، زیرا اسـلام راضـی به حبس، رکود و سـرکوبی استعدادهای زن نیست، بلکه با رعایت عفاف و حفـظ حریم، اجـازه حضـور زن را داده امّـا از سـوء اسـتفاده شـهوانی و تجـاری و اسـتفاده ابزاری از زنـان را منع کرده است.در واقع حجاب موجب محـدودیت مردان هرزه می‌باشـد که در صـدد کام جویی‌های آزاد و بی حـد و حصـر هسـتند و از طرفی مصونیت و حفـظ شخصـیت زنـان از دست این گروه از مردان است.در عین حـال در اسـلام برای مردان نیز پوشـش در حـد معقـول قرار داده و مردان نیز آزادی بی حـد و حصـر در پوشـش ندارنـد . و از طرف دیگر آنهـا را بر حفـظ نگـاه از نـامحرم و کنترل شـهوت در نگـاه تکلیف کرده است که کنترل نگاه برای مردان در نسبت با زنان سخت تر است.پی‌نوشت‌ها:۱۰مطهری ،مرتضی ، مجموعه آثار ج۱۹ ص ۴۳۶-۴۳۷حجـاب در ادیـان الهیفطری بودن پوشـش:حجاب و پوشـش در تمام ادیان و مـذاهب، دارای جایگاه خاصـی است، و

یکی از دلایل اساسی آن این است که حجاب و عفاف، یک امر فطری است. داستان حضرت آدم و حوا نیز فطری بودن پوشش را اثبات می کند. در تورات (کتاب مقدس یهودیان که برای مسیحیان نیز مقدس است)، می خوانیم:«و چون زن دید که آن درخت برای خوراک نیکوست و به نظر، خوش نما و درختی دلپذیر و دانش افزا، پس، از میوه اش گرفته بخورد و به شوهر خود نیز داد و او خورد * آنگاه چشمان هر دوی ایشان باز شد و فهمیدند که عریان اند، پس برگهای انجیر به هم دوخته، سترها برای خویشتن ساختند...». بعد ادامه می دهد:«و آدم، زن خود را حوا نام نهاد، زیرا که او مادر جمیع زندگان است* و خداوند رخت ها برای آدم و زنش از پوست بساخت و ایشان را پوشانید».۱ بر طبق این متن، آدم و حوا لباسی نداشتند و بعد از خوردن شجره ممنوعه چشمشان باز شد و فهمیدند که عریان اند که بلافاصله با برگ درختان خود را پوشاندند و بعدا خداوند لباسی از پوست به ایشان ارزانی داشت. در قرآن کریم در مورد داستان حضرت آدم و حوا چنین آمده است: فلما ذاقا الشجرهٔ بدت لهما سواتهما و طفقا یخصفان علیهما من ورق الجنهٔ ۲آن گاه که آدم و حوا از درخت ممنوعه چشیدند، پوشش خود را از دست داده (عورتشان آشکار گردید) و به سرعت، با برگ درختان بهشتی خود را پوشاندند. طبق آیات شریفه قرآن کریم، حضرت آدم و حوا قبل از چشیدن درخت ممنوعه دارای لباس بوده اند، اما با خوردن از آن درخت ممنوعه (بر اثر اغوای شیطان) لباس خود را از دست دادند که بلافاصله به پوشاندن خود اقدام نمودند. به هر حال، مطابق هر دو نقل، پس از احساس برهنگی (خواه طبق نقل تورات قبل از آن دارای لباس نبوده و یا طبق قران کریم دارای لباس بوده اند) بلافاصله خود را با برگهای درختان بهشتی پوشاندند. این احساس شرم از برهنگی حتی بدون حضور ناظر بیگانه، و سرعت در پوشاندن خود به وسیله برگ ها (ولو بطور موقت)، از آن جهت که تحت هیچ آموزش یا فرمانی از جانب خداوند یا فرشته وحی و یا تذکر هریک به دیگری صورت گرفته است، بیانگر فطری بودن پوشش در انسان است و ثابت می کند که لباس و پوشش، به تدریج و بر اثر تمدن ها ایجاد نشده است، بلکه انسان های نخستین، یا به تعبیر بهتر، نخستین انسان ها، به طور فطری بدان گرایش داشته اند. و بنا به گواهی متون تاریخی، در اکثر قریب به اتفاق ملت ها و آیین های جهان، حجاب در بین زنان، معمول بوده است. هر چند حجاب در طول تاریخ، فراز و نشیب های زیادی را طی کرده و گاهی با اعمال سلیقه حاکمان، تشدید یا تخفیف یافته است، ولی هیچ گاه بطور کامل از بین نرفته است. اگر به لباس ملی کشورهای جهان بنگریم، به خوبی حجاب و پوشش زن را در آن می بینیم. دقت در لباس ملی کشورها ما را از ورق زدن کتب تاریخی برای یافتن ملل و اقوامی که زنان آنها دارای حجاب بوده اند، بی نیاز می سازد و به خوبی اثبات می کند که حجاب در میان اکثر ملت های جهان، معمول بوده و اختصاص به مذهب یا ملت خاصی نداشته است. تمام ادیان آسمانی، حجاب و پوشش زن را واجب و لازم شمرده اند و جامعه بشری را به سوی آن دعوت کرده اند؛ زیرا لزوم پوشش و حجاب به طور طبیعی در فطرت زنان به ودیعت نهاده شده است و احکام و دستورهای ادیان الهی هماهنگ و همسو با فطرت انسانی تشریع شده است، پس در همه ادیان الهی پوشش و حجاب زن واجب گشته است. در ادیان زرتشت، یهودیت، مسیحیت و اسلام، حجاب زنان امری لازم بوده است. کتاب های مقدس مذهبی، دستورها و احکام دینی، آداب و مراسم و سیره عملی پیروان این ادیان الهی، بهترین شاهد و گواه اثبات این مدعاست. حجاب در شریعت زرتشت:«آشو زرتشت» با توصیه ها و اندرزهای خود، کوشیده است تا پایه های حجابی را که زنان ایرانی به عنوان یک فرهنگ ملی در ظاهر عرف خود رعایت می کنند، در عمق روح آنان مستحکم نماید و از این راه، ضمانت اجرای قانون حجاب را در آینده نیز تامین نماید و بدین سان، جامعه خویش را در مقابل امکان انحرافهای اخلاقی پنهان، بیمه کند. قسمتی از پند و اندرزهایی که «آشو زرتشت» به پیروان خود توصیه نموده را نقل می کنیم، تا این اقدام مهم «آشو زرتشت» بهتر نمایان گردد و حرکت او در جهت تعالی و آموزش ریشه های «حفظ حجاب» و بیان لزوم توام نمودن حجاب ظاهری با عفت باطن، روشن ترشود. او می فرماید ◄:ای نوعروسان و دامادان! روی سخنم با شماست. به اندرزم گوش دهید و گفتارم را به خاطر بسپارید و با غیرت، در پی زندگانی پاک منشی برآیید. هر یک از شما باید در کردار نیک و مهرورزی، بر دیگری پیشدستی جوید تا آن زندگانی

مقدس زناشویی، با خوشی و خرمی همراه باشد ◄. ای مردان و زنان! راه راست را دریابید و پیروی کنید. هیچ گاه گرد دروغ و خوشی های زودگذری که تباه کننده زندگی اند، نگردید، زیرا لذتی که با بدنامی و گناه همراه باشد، همچون زهر کشنده ای است که با شیرینی در آمیخته و همانند خودش دوزخی است. با این گونه کارها زندگانی گیتی خود را تباه مسازید ◄. فریب خوردگانی که دست به کردار زشت می زنند، گرفتار بدبختی و نیستی خواهند شد و سرانجامشان خروش و فریاد و ناله است، ولی زنان و مردانی که به اندرز و راهنمایی من گوش فرامی دهند، آرامش و خوشی زندگی بهره شان خواهد بود و سختی و رنج از آنان دور خواهد گشت و به نیکنامی جاودانی خواهند رسید.۳و در کتاب «وندی داد» این جمله به طور مکرر آمده است: «کلام ایزدی است که کردار زشت را نابود می کند: از تو- ای مرد –! خواهش می کنم پیدایش و فزونی را پاک و پاکیزه ساز! از تو- ای زن! خواهش می کنم تن و نیرو را پاک و پاکیزه ساز! آرزو دارم صاحب فرزند باشی و شیر تو فراوان شود!»۴ در کتاب پوشاک باستانی ایرانیان در ذیل عنوان «پوشاک اقلیت های میهن ما» در مورد حجاب زنان زرتشتی چنین می خوانیم:«این پوشاک که بانوان زرتشتی از آن استفاده می کنند، شباهتی بسیار نزدیک به پوشاک بانوان نقاط دیگر کشور ما دارد، چنانکه روسری آنان از نظر شکل و طرز استفاده، نظیر روسری بانوان بختیاری است و پیراهن، شبیه پیراهن بانوان لر در گذشته نزدیک است و شلوار، از لحاظ شکل و برش، همان شلوار بانوان کرد آذربایجان غربی است و کلاهک، همان کلاهک بانوان بندری است». دین زرتشت، بر سه اصل اساسی، «اندیشه نیک»، «گفتار نیک» و «کردارنیک» استوار گشته است. موبدان در تفسیر اندیشه و کردار نیک می گویند:«یک زرتشتی مؤمن، باید از نگاه ناپاک به زنان دیگر دوری جوید». در اندرز «آذرباد مارا سپند» موبد موبدان آمده است: «مرد بد چشم را به معاونت خود قبول مکن»۵ حجاب در شریع۸ت یهود:رواج حجاب در بین زنان قوم یهود، مطلبی نیست که کسی بتواند آن را مورد انکار یا تردید خود قرار دهد. مورخین، نه تنها از مرسوم بودن حجاب در بین زنان یهود سخن گفته اند، بلکه به افراط ها و سخت گیریهای بی شمار آنان نیز در این زمینه تصریح کرده اند. در کتاب «حجاب در اسلام»، آمده است:«گرچه پوشش در بین عرب مرسوم نبود و اسلام آن را به وجود آورد، ولی در ملل غیر عرب، به شدیدترین شکل، رواج داشت. در ایران و در بین یهود و مللی که از فکر یهود پیروی می کردند، حجاب به مراتب شدیدتر از آنچه اسلام می خواست وجود داشت. در بین این ملتها وجه و کفین (صورت و کف دستها) هم پوشیده می شد. حتی در بعضی از ملتها سخن از پوشیدن زن و چهره زن نبود، بلکه سخن از قایم کردن زن بود و این فکر را به صورت یک عادت سفت و سخت درآورده بودند»۶ویل دورانت، که معمولا سعی می کند موارد برهنگی یا احیانا تزیینات و آرایش های زنان هر قوم را با آب و تاب نقل کند تا آن را طبیعی جلوه دهد، در این مورد می گوید:«در طول قرون وسطا، یهودیان همچنان زنان خویش را با البسه فاخر می آراستند، لکن به آنها اجازه نمی دادند که با سر عریان به میان مردم روند. نپوشاندن موی سر، خلافی بود که مرتکب را مستوجب طلاق می ساخت. از جمله تعالیم شرعی یکی آن بود که مرد یهودی نباید در حضور زنی که موی سرش هویداست، دست دعا به درگاه خدا بردارد»۷و در توصیف زنان یهودی می گوید:«زندگی جنسی آنان علی رغم تعدد زوجات، به طرز شایان توجه، منزه از خطایا بود. زنان آنان دوشیزگانی محجوب، همسرانی ساعی، مادرانی پرزا، و امین بودند و از آنجا که زود وصلت می کردند، فحشا به حد اقل، تخفیف پیدا می کرد»۸در کتاب مقدس یهودیان، موارد متعددی یافت می شود که به طور صریح و یا ضمنی، حجاب و پوشش زن و مسائل مربوط به آن، مورد تایید قرار گرفته است. در برخی از آنها لفظ «چادر» و «برقع» به کار رفته است که نشانگر کیفیت پوشش زنان آن عصر است. اینک به پاره ای از آن موارد اشاره می گردد. پوشش کامل در مقابل نامحرم:در «سفرپیدایش» تورات چنین می خوانیم: و رفقه، چشمان خود را بلند کرد و اسحاق را دید و از شتر خود فرود آمد. زیرا که از خادم پرسید: «این مرد کیست که در صحرا به استقبال ما می آید؟» و خادم گفت: «آقای من است». پس برقع خود را گرفته، خود را پوشانید.۹عدم تشبه مرد و زن به یکدیگر:در «تورات» آمده است: «متاع مرد، بر زن روا نباشد و مرد، لباس زن نپوشد، زیرا هرکه این کند، مکروه یهود (خدای تو) است»۱۰ نزول

عـذاب در اثر آرایش دختران یهود برای بیگانگـان:در «تورات» می خوانیم:«و خداونـد می گویـد از این جهت که دختران صـهیون متکبرنـد و با گردن افراشـته و غمزات چشم، راه می رونـد و به ناز می خرام انـد و به پاهای خویش، خلخالها را به صدا می آورند* بنـابراین، خداونـد فرق سـر دختران صـهیون را کـل خواهـد سـاخت و خداونـد، عورت ایشان را برهنه خواهـد نمود* و در آن روز، خداونـد زینت خلخـال ها و پیشانی بنـدها و هلال ها را دور خواهـد کرد* و گوشوارها و دسـتبندها و روبنـدها* و انگشترها و حلقه هـای بینی را* و رداهـا و شال ها و کیسه ها را* و آینه ها و کتان های نازک و عمامه ها و برقع ها را* و واقع می شود که: به عوض عطریات، عفونت خواهـد شـد وبه عوض کمربنـد، ریسـمان و عوض موهای بافته، کلی و به عوض سـینه بند، زنار پلاس و به عوض زیبایی، سوختگی خواهد بود* مردانت به شمشـیر و شجاعانت در جنگ خواهند افتاد* و دروازه های وی ناله و ماتم خواهند کرد و او خراب شده، بر زمین خواهد نشست»۱۱ در تورات، از چادر و برقع و روبنده ای که زنان با آن سر و صورت و اندام خویش را می پوشانده اند، صـریحا نام برده شده است، که نشانگر کیفیت پوشش زنان است. برای نمونه در کتاب «روت» می خوانیم:«بوعز گفت: زنهار کسـی نفهمد که این زن به خرمن آمده است. و گفت: چادری که بر توست، بیاور و بگیر. پس آن را بگرفت و او شـش کیل جو پیموده بر وی گذارد و به شـهر رفت»۱۲ در مورد عروس یهودا می خوانیم:« پس رخت بیو گی را از خویشـتن بیرون کرد. برقعی به رو کشـید و خود را در چـادری پوشـید و به دروازه عینایم که در راه تمنه است، بنشـست»۱۳ لزوم پوشاندن سـر از نامحرمان:ویل دورانت می نویسد:اگر زنی به نقض قانون یهود می پرداخت، چنانکه مثلا بی آن که چیزی برسـرداشت به میان مردم می رفت، و یا در شارع عام نـخ می رشت، یا بر هر سـنخی از مردان، درد دل می کرد، یا صدایش آن قدر بلند بود که چون در خانه اش تکلم می نمود، همسایگانش می توانستند سخنان او را بشنوند، در آن صورت، مرد حق داشت بدون پرداخت مهریه ای او را طلاق دهد.۱۴ او همچنین می نویسـد:...و به اسـتعمال سـرخاب و سـرمه، نکوهیـده می شـمردند. موافق بودنـد که مرد، بایـد برای پوشاک زن خویش سخاوتمنـدانه خرج کنـد، لکن غرض آن بود که زن، خود را برای شوهر خویش بیارایـد نه برای سـایر مردهـا. ۱۵ در کتاب «حکمهٔ الحجاب و ادلهٔ وجوب النقاب»، برای تایید این که منشا حجاب زنان یهودی، وجوب حجاب در شـریعت موسـی (علیه السلام) بوده، به داسـتان حضـرت موسی و دختران شعیب اشاره شده است که در آن، حضرت موسی به آنان امر کرد تا پشت سر او حرکت کرده و از پشت سـر، او را به منزل پـدرشان هدایت کنند. حجاب در مسـیحیت:همان طور که اشاره شد، ادیان الهی، به خاطر تناسـبشان با فطرت و احکام کلی، جهت و شیوه واحدی دارند. در مسیحیت، همانند دین زرتشت و یهود، حجاب زنان امری واجب به شمار می آمـده است. «جرجی زیـدان»، دانشـمند مسیحی در این باره می گوید:«اگر مقصود از حجاب، پوشانیدن تن و بدن است، این وضع، قبل از اسـلام و حتی پیش از ظهور دین مسـیح، معمول بوده است و آثار آن هنوز در خود اروپا باقی مانـده است». مسـیحیت نه تنها احکام شـریعت یهود در مورد حجاب زنان را تغییر نداده و قوانین شدید آن را اسـتمرار بخشـیده است، بلکه در برخی موارد، قدم را فراتر نهاده و با تاکیـد بیشتری وجوب حجاب را مطرح ساخته است، زیرا در شـریعت یهود، تشـکیل خانواده و ازدواج، امری مقـدس محسوب می شـد و حتی در کتاب «تاریخ تمدن» آمده است که: «ازدواج در سن بیست سالگی اجباری بود، اما از دیدگاه مسـیحیت که تجرد، مقدس شمرده شده است جای هیچ شبهه ای باقی نخواهد ماند که برای از بین رفتن تحریک و تهییج، این مکتب، زنان را به رعـایت پوشـش کامـل و دوری از آرایش و تزیین، به صورت شدیـدتری فراخوانـده است.» در این ارتبـاط، نگـاهی به انجیل می انـدازیم:«...و همچنین زنـان خویشـتن را بیاراینـد به لبـاس مزین به حیـا و پرهیز، نه به زلفها و طلا و مرواریـد و رخت گرانبها* بلکه چنان که زنانی را می شاید که دعوای دینداری می کند به اعمال صالحه*...»۱۷«همچنین ای زنان، شوهران خود را اطاعت نمایید تا اگر بعضـی نیز مطیع کلام نشوند، سیرت زنان ایشان را بدون کلام دریابد* چون که سیرت طاهر و خدا ترس شما را ببینند* و شما را زینت ظاهری نباشـد از بافتن موی و متحلی شدن به طلا و پوشـیدن لباس* بلکه انسانیت باطنی قلبی در لباس غیر فاسد روح حلیم و آرام که نزد خدا گران بهاست* زیرا بدین گونه، زنان مقدسه در سابق نیز که متوکل به خدا بودند، خویشـتن را زینت می نمودند

و شوهران خود را اطاعت می کردند* مانند ساره که ابراهیم را مطیع بود و او را آقا می خواند و شما دختران او شده اید»۱۸ همچنین درباره وقار و امین بودن زن می خوانیم:«و به همین گونه زنان نیز باید با وقار باشند و نه غیبتگو؛ بلکه هوشیار و در هر امری امین»۱۹ در روایات ما نیز چنین آمده است: حضرت عیسی فرمود: از نگاه کردن به زنان بپرهیزید، زیرا شهوت را در قلب می رویاند و همین، برای ایجاد فتنه در شخص نگاه کننده کافی است.۲۰ حواریون و پس از آنهـا پـاپ هـا و کاردینـال هـای بزرگ که دستورهای دینی آنان از طرف کلیسا و مذهب مسیحیت لازم الاجرا شمرده می شد، با شدتی هرچه تمام تر زنان را به پوشش کامل و دوری از آرایش های جسمی فرا می خوانده اند. دکتر «حکیم الهی» استاد دانشگاه لندن در کتاب«زن و آزادی» پس از تشریح وضعیت زن نزد اروپاییان، در مورد حکم پوشش و حجاب زن نزد مسیحیت، عقاید «کلمنت» و «ترتولیان»، (دو مرجع مسیحیت و دو اسقف بزرگ) را درباره حجاب بازگو می کند:«زن باید کاملا در حجاب و پوشیده باشد، الا آن که در خانه خود باشد، زیرا فقط لباسی که او را می پوشاند، می تواند از خیره شدن چشم ها به سوی او مانع گردد. زن نباید صورت خود را عریان ارائه دهد تا دیگری را با نگاه کردن به صورتش وادار به گناه نماید. برای زن مؤمن عیسوی، در نظر خداوند، پسندیده نیست که نزد بیگانگان به زیور آراسته گردد و حتی زیبایی طبیعی آن نیز باید مخفی گردد، زیرا برای بینندگان خطرناک است»۲۱ تصویرهایی که از پوشاک مسیحیان و مردم اروپا انتشار یافته است، به وضوح نشان می دهد که حجاب در بین زنان، کاملا رعایت می شده است. «براون و اشنایدر»، در کتاب «پوشاک اقوام مختلف»، برخی از تصاویر مربوط به زنان مسیحی را آورده اند که نشان می دهد همگی آنها دارای لباسی بلند و پوشش سر می باشند. ۲۲ حجاب در شریعت اسلام:اسلام که آخرین آیین الهی و بالطبع کامل ترین دین است و برای همیشه و همه بشریت، از طرف خداوند عالم، نازل شده است، لباس را «هدیه الهی» معرفی نموده و وجوب پوشش زنان را با تعدیل و انتظام مناسبی به جامعه بشری ارزانی داشته است. از انحرافات و یا افراط و تفریط هایی که پیرامون پوشش زنان وجود داشته است اجتناب نموده و در تشریح قانون، حد و مرزی متناسب با غرایز انسانی را در نظر گرفته است. در حجاب اسلامی، سهل انگاری های مضر و سختگیری های بی مورد، وجود ندارد. حجاب اسلامی آن گونه که غرب تبلیغ می کند، به معنای حبس زن در خانه یا پرده نشینی و دوری از شرکت در مسائل اجتماعی نیست، بلکه بدین معناست که زن در معاشرت خود با مردان بیگانه، موی سر و اندام خود را بپوشاند و به جلوه گری و خود نمایی نپردازد. با توجه به غریزه قدرتمند جنسی، احکام و دستورهای اسلام، تدابیری است که خداوند برای تعدیل و رام کردن و همچنین ارضای صحیح این غریزه، تشریح فرموده است. حجاب در قرآن کریم:در قرآن کریم، آیاتی چند به طور صریح، در مورد وجوب حجاب و حد و کیفیت آن نازل شده است. در سوره نور، طی آیه مفصلی آمده است:« ... و به مردان مؤمن بگو که چشم های خود را فرو پوشند و نیز دامان خویش را، که برای ایشان پاکیزه تراست. همانا خداوند به آنچه انجام می دهند، آگاه است. و به بانوان با ایمان بگو چشمهای خود را فرو پوشند و عورتهای خود را از نگاه دیگران پوشیده نگاه دارند و زینت های خود را جز آن مقداری که ظاهر است، ننمایند و زینت های خود را آشکار نسازند، مگر برای شوهرانشان، پدرانشان، پدر شوهرانشان، پسران همسرانشان، برادرانشان، پسر برادرانشان، زنان هم کیششان، کنیزانشان، مردان سفیهی که تمایلی به زنان ندارند، و یا کودکانی که از امور جنسی بی اطلاع اند (غیرممیز). و پاهای خود را بر زمین نکوبند تا زینتهای پنهانشان آشکار شود. و همگی به سوی خداوند باز گردید، ای مؤمنان! باشد که رستگار شوید»۲۳ همچنین در سوره احزاب آمده است:«ای پیامبر! به همسران و دختران خویش و بانوان با ایمان بگو که روپوش خود را برگیرند تا به عفاف و حریت شناخته شوند و مورد آزار و تعرض هوسرانان قرار نگیرند و خداوند، آمرزنده و مهربان است»۲۴ «ای زنان پیامبر! شما اگر تقوا داشته باشید، همانند دیگران نیستید. بنابراین، هرگز نرم و نازک با مردان، سخن مگویید تا آن که دلش بیمار است، به طمع افتد. بلکه متین و نیکو سخن بگویید و خانه را منزلگاه خویش قرار دهید و هرگز مانند دوره جاهلیت نخستین، [برای نامحرمان] آرایش و خود آرایی نکنید و نماز را برپا دارید زکات را بپردازید و از خدا و رسولش اطاعت نمایید»۲۵ حجاب در روایات:پیامبر گرامی

اسلام (صلی الله علیه و آله و سلم) و معصومین (علیهم السلام) علاوه بر تاکیداتی که بر رعایت حجاب داشته اند، با ارائه دستورالعمل هایی، جامعه اسلامی را به سوی تهذیب و پاکی، رهنمون گشته اند که در این قسمت، برخی از آنها را نقل می کنیم. پرهیز از پوشش بدن نما و نازک:روزی اسماء - که خواهر زن پیامبربود-، با جامه بدن نما و نازکی به خانه پیامبر آمد. پیامبر، روی خود را از او برگرداند و فرمود: «ای اسماء، زن به حد بلوغ رسید، نباید جایی از بدن و اندامش دیده شود، مگر صورت و دستها»۲۶ نهی از آرایش و استعمال عطر در خارج از خانه:پیامبر، در ضمن حدیثی، نهی فرمودند از این که زن، برای دیگران، خود را بیاراید، و فرمود: «اگر برای غیر شوهر، خود را آرایش نمود، لازم است خداوند او را با آتش بسوزاند»۲۷ پرهیز زنان از شبیه ساختن خود به مردان:پیامبر(صلی الله علیه و آله و سلم) فرمود: «خداوند، مردانی را که شبیه زن می شوند و زنانی را که خود را شبیه مرد قرار می دهند، نفرین کرده است»۲۸ امام باقر (علیه السلام) نیز، در ضمن حدیثی فرمودند: «جایز نیست که زن، خود را شبیه مرد نماید، زیرا پیامبر، مردانی را که مشابه زنان می شوند و همچنین زنانی را که خود را شبیه مردها قرار می دهند نفرین کرده است»۲۹ در قرآن و روایات، علاوه بر دستورهایی که در مورد حفظ حجاب زنان آمده است، مسؤلیتهایی نیز به مردان واگذار شده است که ذیلا به آنها اشاره می گردد: عفت نسبت به زنان مردم:پیامبر (صلی الله علیه و آله و سلم) فرمود: «نسبت به زنان مردم، عفیف باشید تا زنان شما عفیف بمانند» ۳۰ دوری از چشم چرانی:از امام صادق (علیه السلام) نقل شده که می فرماید: «چشم چرانی، تیری است مسموم از تیرهای شیطان، چه بسا، نگاهی که حسرتهای طولانی را در پی دارد».۳۱ در نگاه فقیهان و دانشمندان مسلمان:همان طور که اشاره شد، حجاب، از ضروریات اسلام است و تمام فرق اسلامی، آن را واجب می دانند، و در این که زنان باید به هنگام ادای نماز و در حضور مردان بیگانه، موی سر و تمامی اندام خود را به استثنای صورت و دستها (از مچ به پایین) بپوشانند، اتفاق نظر دارند، البته شافعیان و برخی از علمای شیعه پوشاندن صورت را نیز در حضور بیگانگان، لازم شمرده اند.پایان این نوشتار را به پرسشی از امام خمینی (ره)، در مورد حجاب و حد آن، و پاسخ ایشان، که می تواند نشانگر نظرات دانشمندان مسلمان باشد، اختصاص می دهیم: سوال: آیا حجاب از ضروریات اسلام است و منکر آن و کسانی که به این دستور الهی مخصوصا در جامعه اسلامی بی اعتنایی می کنند، چه حکمی دارند؟پاسخ: اصل حکم حجاب از ضروریات است و منکر آن، حکم منکر ضروری را دارد و منکر ضروری، محکوم به کفر است، مگر اینکه معلوم باشد که منکر خدا یا رسول نیست. سوال: حدود حجاب اسلامی برای بانوان چیست؟ برای این منظور، لباس آزاد و شلوار و روسری کفایت می کند؟ و اصولا- چه کیفیتی در لباس و پوشش زن در برابر افراد نامحرم باید رعایت شود؟پاسخ: واجب است تمام بدن زن بجز قرص صورت و دستها تا مچ، از نامحرم پوشیده شود و لباس مذکور اگر مقدار واجب را بپوشاند، مانعی ندارد، ولی پوشیدن چادر، بهتر است و از لباسهایی که توجه نامحرم را جلب کند، باید اجتناب شود. ۳۲بررسی نهایی:از بررسی و مقایسه حد و کیفیت حجاب در ادیان چهارگانه، استنباط می گردد که حجاب در ادیان دیگر، نسبت به اسلام از شدت بیشتری برخوردار بوده است. به طور مثال، پوشاندن صورت، گرچه در زمان زرتشت معمول نبوده و بعد از او در میان زرتشتیان معمول شده است، اما طبق آنچه گذشت، چادر و روبنده از ارکان اخلاقی مسیحیان و یهودیان محسوب می شده است، در حالی که بنابر نظر اکثر فقهای اسلامی، پوشاندن صورت واجب نیست. لزوم کناره گیری کامل از زن در حیض در دین زرتشت، محق دانستن مرد در طلاق زنی که صدایش در کوچه شنیده شده بدون پرداخت مهریه از طرف دین یهود، رکن بودن چادر و روبند و ذکر نام آن دو به طور صریح در کتاب مقدس مسیحیان و وجوب سکوت زن نزد بیگانه و در کلیسا از طرف مسیحیت، بهترین گواه بر این مطلب است. بنابراین، نه تنها اسلام واضع قانون حجاب نبوده است، بلکه در جهت جلوگیری از افراط و تفریط هایی که در طول تاریخ در مورد حجاب به وجودآمده بود، به قانونمند کردن و تنظیم آن همت گماشته است و آن را به صورتی متعادل، صحیح و متناسب با فطرت انسانی زن و غیرتمندی مرد، ارائه نموده است________________.پی نوشت ها:۱. تورات، سفر پیدایش، باب ۳،

آیات ۸-۶ و ۲۱-۲.۲۰. سوره اعراف، آیه ۲۲.۳. یسنا، ص۵۳، پندهای ۸-۵، به نقل از: آموزش های زرتشت پیامبر ایران، رستم شهزادی، انجمن زرتشتیان ایران، آبان ۷۶.۴. ونـدی داد، ص۲۷۵، بند ۵ .۱۰.۵. سال نمای ۱۳۷۲، انجمن زرتشتیان تهران، ص۱۰.۶. حجاب در اسلام، ابوالقاسم اشتهاردی، ص۵.۷. تاریخ تمدن، ویل دورانت، ج۱۲، ص۶۲.۸. همان، ص۶۳.۹. سفر پیدایش، باب۲۴، فقره ۶۴ و ۶۵، به گفته مرجع مذهبی یهودان ایران «خاخام اوریل داودی»، منشا وجوب حجاب در شریعت یهود، مستند به همین فقره است.۱۰. تورات، سفر تثنیه، باب ۲۲، فقره۵.۱۱. تورات، کتاب اشعیاء نبی، باب سوم، فقره ۱۰-۸.۱۲. تورات، کتاب.۱۳. تورات ، سفر پیدایش ، باب ۳۸ ، فقره ۱۴ و ۱۵.۱۴. تاریخ تمدن ، ویل دورانت ، ج ۱۲ ، ص ۳۰.۱۵. همان ، ص ۳۱ .۱۶. ر.ک : حکمه الحجاب وادله وجوب النفاس ، ص ۲۵۲.۱۷. انجیل ، رساله پولس به تیموناوس ، باب دوم ، فقره ۹۱۸. انجیل ، رساله پطرس رسول، باب سوم ، فقره ۱- ۶.۱۹. انجیل ، رسوله پولس به تیموناوس ، باب سوم ، فقره ۱۱.۲۰. سفینه البحار ، ج ۲ ، ص ۵۹۶.۲۱. زن وآزادی ، حکیـم الهی ، ص ۵۳.۲۲. پوشاک اقوام مختلف ، براون و اشنایدر ، ص ۱۱۶۲۳. سوره نور، آیه ۳۱.۲۴. سوره احزاب ، آیـه ۵۹.۲۵. سوره احزاب، آیه ۵۹۲۶. سنن ابی داود، ج۲، ص۳۸۳،۲۷. بحارالانوار، ج۱۰۳، ص۲۴۲.۲۸. همان، ص۲۵۸.۳۰. همان جا.۲۹. وسایل الشیعه، ج۱۴، ص۱۴۱۳۱. همان، ج۱۴، ص۱۳۸.۳۲. احکام بانوان، محمد وحیدی، ص۳۷.۳۳. حدیث زندگی/ شماره ۶به نقل از کتاب حجاب در ادیان الهیگردآورنده : فروزان رضایی

فرهنگ توده ای و فرهنگ عامه

خدیجه شرقی

در این نوشتار سعی شده است به برخی از تعاریفی که ا ز فرهنگ عامه یا فرهنگ عامه پسند و فرهنگ توده ای وجود دارد اشاره گردد.آنچه از کتب مختلف استنباط شده است این است که مرز روشن و دقیقی میان فرهنگ عامه و فرهنگ توده ای وجود ندارد در بعضی از کتاب ها از اصطلاح فرهنگ عامه برای نشان دادن فرهنگ عموم افراد جامعه استفاده می شود و در بعضی دیگر از اصطلاح فرهنگ توده ای اسفاده می گردد و هر دواصطلاح یعنی فرهنگ عامه یا پاپیولار کالچرو فرهنگ توده ای یا مس کالچر برای نشان دادن اموری که به عموم و توده مردم مربوط می شوند به کار می روند. دربرخی از تعاریف بر نقش نظام سرمایه داری و رسانه های گروهی در گسترش و شکل گیری فرهنگ عامه تاکید شده است و برخی نیز آن را در برابر نگاه ها و رویکردهای نخبه گرایانه به فرهنگ قرار می هند یعنی آنچه که به عده کثیری از مردم و نه نخبگان مربوط می شود. بحث درباره فرهنگ عامه ایده جدیدی نیست و ریشه در برخی از نوشته های پاسکال و مونتنی در سده های شانزدهم و هفدهم دارد. بری ریچاردز در کتاب خود با عنوان روانکاوی فرهنگ عامه ، فرهنگ عامه را برای اشاره به رفتارها و تجربیات عده کثیری از افراد در یک فرهنگ ملی در نظر می گیرد. فرهنگ توده ای:واژه ای با دلالت منفی که برای بیان فرودستی کالاهای متکی بر فرهنگ سرمایه داری به مثابه تقلبی، دستکاری شده و فاقد رضایت بخشی استفاده می شود. این مفهوم قدرت خود را مدیون تضاد آن با فرهنگ والا و یا به اصطلاح فرهنگ مردمان اصیل است(بارکر،۱۳۸۷:۷۹۶) فرهنگ عامه پسند:متون عمومی گسترده وعام . معانی و اعمالی که مخاطبان عام تولید می کنند. به منزله مقوله سیاسی،امر عامه پسند عرصه قدرت و مشاجره بر سر معنا است(همان).اهمیت اجتماعی فرهنگ عامه در دوره معاصر بر اساس نزدیکی هویت آن با ایده فرهنگ توده ای قابل تصور است.پیدایش رسانه های جمعی و افزایش روند تجاری شدن فرهنگ و اوقات فراغت منجر به مسائل ،علایق و بحث هایی شد که هنوز هم مطرح هستند.بسط ایده فرهنگ توده ای که از دهه های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ به طور بارزی قابل رویت بوده است یکی از منابع تاریخی موضوع ها و دیدگاه های فرهنگ عامه محسوب می شود(استریناتی،۱۳۸۴:۲۳)ریموند ویلیامزدرباره فرهنگ عامه می نویسد:واژه عامه ازدیدگاه مردم و نه

افرادی که در صدد به دست آوردن امتیاز یا قدرت برای کنترل آنها هستند لحاظ می شود...فرهنگ عامه نه با مردم بلکه توسط سایرین تعریف می شد و هنوز مفهوم قدیمی تر را با خود دارد:کارهای پست ترمثلا ادبیات عامه و مطبوعات عامه که از مطبوعات حرفه ای متمایز محسوب می شوند و کارهایی که عمدا به قصد جلب حمایت آغاز می شوند مانند روزنامه نگاری عامیانه که از روزنامه نگاری دموکراتیک متمایز است یا سرگرمی عامیانه و همچنین مفهوم جدید فرهنگ عامه به عنوان فرهنگی که مردم آن را برای خودشان خلق کرده اند با تمام اینها متفاوت است . این فرهنگ اغلب با فرهنگ قومی اشتباه گرفته شده و به گذشته پیوند زده می شود اما در عین حال یک تاکید مدرن مهم است(همان،۲۴)دهه های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ در مطالعه و ارزیابی فرهنگ عامه نقاط عطف مهمی به شمار می آیند. ظهور سینما و رادیو ، تولید و مصرف توده ای فرهنگ ،ظهور فاشیسم و بلوغ دموکراسی های لیبرال در بعضی از جوامع غربی،همه در تعیین جهت بحث های فرهنگ توده ای نقش داشته اند(استریناتی۲۵)مهم ترین ادعای نظریه جامعه توده ای این است که فرایندهای صنعتی شدن و شهری شدن عواقب مخربی دارند.(همان،۲۷)فرهنگ توده ای همان فرهنگ عامه است که با شیوه های صنعتی تولید انبوه تولید و در بازار با سود به جمعیت انبوه مصرف کننده عرضه می شود.می توان گفت که این فرهنگی تجاری است که در یک سطح انبوه برای بازاری وسیع تولید شده است رشد این فرهنگ به معنی آن است که فرهنگ هایی که پولساز نیستند و نمی توانند برای بازار انبوه تولید انبوه داشته باشند نظیر هنر و فرهنگ بومی جایی برای ادامه حیات ندارند.(همان،۳۳)مطالعات فرهنگی و فرهنگ عامه:این ایده که فرهنگ والا منبع ارزش ها و معناها و ایده های اصیل است و این تصور که فرهنگ توده ای مملو از چیزهای سطحی وزودگذر و مبتذل است در مطالعات فرهنگ سراپا مردود است . بر عکس در این جا برای نخستین بار مفهوم فرهنگ عامه و پیوند آن با روابط و مناسبات قدرت برجسته می شود (محمدی،۸:۱۳۸۸)فرهنگ عامه نه نشئت گرفته از عامه یا طبقه کارگر یا پاره فرهنگی اصیل تلقی می شود و نه فرهنگی که صرفا توسط صنایع فرهنگ سازی سرمایه داری تحمیل شده بلکه موازنه ای مبتنی بر مصالحه بین این دو امر است...به بیان دیگر فرهنگ عامه آمیزه ی تناقض آمیزی از نیروهای فروتر و برتر است هم تجاری است و هم اصیل.ویژگی آن مقاومت و ادغام است و هم شامل ساختار می شود و هم شامل کنش گری(استوری،۲۲:۱۳۸۹)فرهنگ توده ای قرابت معنایی بسیاری با فرهنگ عامه دارد. بدین معنا که از جانب منتقدان این فرهنگ ها،یعنی فرهنگ توده ای و فرهنگ عامه ،هر دو به واسطه صنعتی شدن و شهری شدن ایجاد شدند و مبتنی بر تولید انبوه بوده و فرهنگ هایی تجاری می باشند.منتقدان فرهنگ توده ای:فرهنگ مردمی یا عوام پسند از این اصطلاح عموما برای توصیف پدیده هایی چون قطعات طنز،اکثر برنامه های تلویزیون و رادیو،رمان های فرمول وار مانند داستان های عاشقانه ،داستانهای پلیسی و داستان های تخیلی – علمی،موسیقی مردمی(راک،رپ،کانتری-وسترن و غیره)مد روز،مدهای زودگذر و ورزش استفاده می شود.به عبارت دیگر فرهنگ مردمی عبارت است از فرهنگی که از طریق رسانه های جمعی منتقل می شود و همچنین سایر ابعاد فرهنگ که عموما تعداد زیادی از مردم به شکلی مستمر آنها را مصرف می کنند (آسا برگر،۱۴۹:۱۳۸۵)جامعه توده ای:منظوراز توده در نظریه های جامعه توده ای بیش از آن که به تعداد زیاد مردم مربوط شود به جدایی مفروض آنها از یکدیگر و احساس انزوا و بیگانگی اشاره دارد ...از عناصر دیگر جامعه توده ای وجود نهادهای بسیار دیوان سالارانه روزمره ای است که افراد در آن احساس می کنند هویت شخصی خود را از دست می دهند...نظریه جامعه توده ای که نظریه پردازان علوم اجتماعی در اواخر سده نوزدهم آن را ارائه کردند میان تحول و گذار از جامعه سنتی به جامعه مدرن از یک سو و شکل گیری جامعه توده ای از سوی دیگر پیوند برقرار می کرد.(آسا برگر،۱۶۶:۱۳۸۵-۱۶۵)اصطلاح فرهنگ مردمی را نمی توان به سهولت تعریف کرد.برخی آن را به عنوان فرهنگ اشخاص عادی تعریف می کنند یعنی برنامه های تلویزیونی،فیلم های سینمایی،صفحات و نوارهای موسیقی ،برنامه های رادیویی،غذاها،مدها ،مجله ها و سایر پدیده هایی که نقش مهم در زندگی روزمره ما ایفا می کنند.(آسابرگر،۱۷۴:۱۳۸۵) شاید بتوان نظریه فرهنگ توده ای را به عنوان نظریه ای در نظر گرفت که رویکردهای نخبه گرایانه به

فرهنگ آنرا ایجاد کرده است. رویکردی نظیر رویکرد آرنولد به فرهنگ که آن را بهترین اندیشه ها و گفته ها در جهان می داند و هر چیزی جز آن را پست و بی اهمیت تلقی می کند. و اما فرهنگ عامه(poular culture) در یک نگاه همچون فرهنگ توده ای فرهنگی تحمیل شده از جانب صنایع فرهنگ سازی سرمایه داری است و در نگاهی دیگر،فرهنگ عامه،فرهنگی خودجوش و فعال در نظر گرفته می شود.همان گونه که اشاره شد استریناتی درکتاب خود با عنوان مقدمه ای بر نظریه های فرهنگ عامه،تمایز چندانی میان فرهنگ توده ای و فرهنگ عامه قائل نمی شود و در جایی از کتاب خود بیان می کند : اهمیت اجتماعی فرهنگ عامه در دوره معاصر بر اساس نزدیکی هویت آن با ایده فرهنگ توده ای قابل تصور است.پیدایش رسانه های جمعی وافزایش روند تجاری شدن فرهنگ واوقات فراغت منجر به مسائل،علایق و بحث هایی شد که هنوز به طور بارزی قابل رویت بوده است(استریناتی،۲۳:۱۳۸۸). و در جای دیگری بیان می کند: می توان به سادگی اذعان داشت که فرهنگ توده ای همان فرهنگ عامه است که با شیوه های صنعتی تولید انبوه تولید و دربازار با سود به جمعیت انبوه مصرف کننده عرضه می شود(همان،۳۳)

.منابع:۱- آسا برگر،آرتور(۱۳۸۵)،نقد فرهنگی، ترجمه حمیرا مشیرزاده، تهران مرکز بازشناسی اسلام و ایران انتشارات باز ۲- استریناتی،دومینیک(۱۳۸۴)،مقدمه ای بر نظریه های فرهنگ عامه،ترجمه ثریا پاک نظر،تهران ، گام نو۳- استوری ،جان(۱۳۸۹) مطالعات فرهنگی درباره فرهنگ عامه ، ترجمه حسین پاینده ، تهران آگه۴- بارکر،کریس(۱۳۸۷) مطالعات فرهنگی (نظریه و عملکرد)ترجمه مهدی فرجی و نفیسه حمیدی تهران ،پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و اجتماعی ۵-محمدی،جمال(۱۳۸۹) درباره مطالعات فرهنگی، تهران نشر چشمه

چرا مهندسی فرهنگی

؟فرامرز عظیمی

هر فرهنگی دارای الگویی مشترک برای اندیشیدن است. این الگو همچون عاملی است که تمامی فرهنگ را استوار نگه می دارد و به آن کلیت و یکپارچگی می بخشد. مشخصه اندیشیدن، در هر فرهنگ از برداشتی که در آن فرهنگ از واقعیت می شود و از جهان بینی ای که آن فرهنگ دارد، ریشه می‌گیرد. تغییر در جهان بینی نه تنها تغییرات معانی فرهنگی را موجب می شود، بلکه چیزی را در بر دارد که تاریخدانان آن را تغییر عصر می‌نامند. در درون هر فرهنگ، فقط افراد نادری هستند که می توانند جهان بینی آن فرهنگ و شیوه اندیشیدن ناشی از آن را به وضوح تشریح کنند زیرا اکثریت در فرایند رشد به گونه ای ناخواسته در فرایند این شیوه اندیشیدن ذوب می شوند. ظهور جهان بینی نوین به میزان زیادی مرهون رشد آگاهی نسبت به ماهیت سیستم ها و به کار گرفتن این آگاهی ها در سازماندهی و مدیریت اثربخشمی‌باشد. برای فهم اندیشه ای که در حال ظهور است لازم است که ماهیت سیستم ها را فهم کرد. سیستم یک کل است که حد اقل از دو جزء یا بیشتر تشکیل می شود و دارای پنج شرطمی باشد. سیستم یک کل است که نمی تواند بدون از دست دادن ویژگی ها و کارکرد ضروری خود به اجزائی مستقل تجزیه شود. مقدمه مهندسی فرهنگی کشور، شناخت اجزاء و عناصر و ماهیت سیستم فرهنگ در سطوح و لایه های مختلف فرهنگ ملی، تخصیصی، عمومی و سازمانی است و این مهم از طریق مدیریت راهبردی فرهنگی کشور محقق می گردد. اقتضای یک مدیریت راهبردی فرهنگی مناسب در کشور، آن است که سیاست های کلی نظام با رویکرد فرهنگی مورد تصویب قرار گیرد. بدان معنا که اجرای این سیاست‌ها، بازتولید فرهنگ و ارزش‌های متعالی نماید. در این صورت است که می توان گفت در کشور، مدیریت راهبردی فرهنگی اعمال شده است. در این نوشتار سعی شده است تا ضمن آشنا شدن با مفاهیم مهندسی فرهنگی، مختصراً به یکی از آسیب های پیش روی آن پرداخته شود؛مفهوم شناسی مهندسی فرهنگی:تعریف مهندسی فرهنگی و شناسایی ویژگی های اساسی آن نیازمند مجال گسترده ای است. اما به اختصار می توان گفت از آنجا که مهندسی فرهنگی یک واژه مرکب است، بنابر این مانند

سایر واژه های ترکیبی باید ابتدا هر واژه جداگانه مورد شناسایی قرار گیرد تا از ترکیب دو واژه یک مفهوم روشن به دست آید.مفهوم مهندسی:مهندس، معرب همان اندازه در فارسی است و به معنای اندازه گیرنده، تقدیر کننده، محاسب، شماره دار و... می باشد.(لغتنامه، دکتر محمد معین و دکتر سید جعفر شهیدی، ج ۱۴، موسسه لغتنامه دهخدا، ۱۳۷۷) این واژه در واقع از همان «هندسه» که معرب «اندازه» می باشد گرفته شده است. هندسه را چنین تعریف کرده اند: معرب اندازه، القیاس،... و فی الاصطلاح هو علم یبحث فیه عن احوال المقادیر من حیث التقدیر و صاحب هذا العلم یسمّی مهندساً. (موسوعه کشاف اصطلاحات الفنون و العلوم، واژه هندسه) «مهندس» واژه جدیدی نیست که متناسب با رشته های دانشگاهی وضع شده باشد بلکه در ادبیات کهن پارسی بارها به کار رفته است مثلاً ـ فردوسی می گوید:ز دینار و گوهر هزاران هزارکه آن را مهندس ندارد شمارسعدی نیز چنین سروده:قصه به هر که می برم فایده ای نمی دهدمشکلِ درد عشق را حل نکند مهندسیدر دیوان حافظ نیز چنین آمده:طرب سرای محنت کنون شد معمورکه طاق ابروی یار منش مهندس شداگر واژه مهندسی را به «برقراری ارتباط و تعامل میانمؤلفه های یک سیستم با هدف ایجاد رفتار مطلوب» تعریف کنیم؛ کاربرد این واژه همراه با بسیاری از مفاهیم مادی و غیر مادی می تواند وجاهت داشته باشد. مهم ترین ارکان واژه مهندسی را می توان در موارد ذیل خلاصه کرد:الف. سیستم: مهندسی در زمانی معنا پیدا می کند که با یک سیستم مواجه باشیم. سیستم، مجموعه ای از اجزای به هم وابسته است که در راه رسیدن به هدف معین با یکدیگر هماهنگ شده اند. سیستم، به شکل مجموعه ای یکپارچه، دارای ویژگی و توانایی هایی است که از جمع ویژگی ها و توانایی‌های اجزای (زیر سیستم ها) آن متفاوت است.ب. نگاه جامع: مراد از نگاه جامع، اشتمال بر همه عناصر دخیل در یک سیستم است. لازمه مهندسی داشتن نگاه جامع به همه عناصر و اجزای سیستم می باشد.ج. برنامه ریزی پیش از اجرا: مهم ترین ویژگی در واژه مهندسی، مقدم بودن طرح، برنامه و نرم افزار بر عمل و سخت افزار است. روشن است برای داشتن برنامه مناسب، لازم است موضوع به خوبی شناخته شود، هدف به درستی تبیین گردد،واقعیت ها و امکانات موجود شناسایی گردد و برای رسیدن به هدف طرحی درانداخته شود.د. عمل و سازماندهی: یکی از مفاهیمی که از واژه مهندسی به ذهن انسان متبادر می شود، اقدام و عمل یک مهندس است. مهندس کسی است که به مقام تئوری و نظر اکتفا نمی کند و برای رسیدن به اهداف خود، دست به اقدام می زند. مهندس علاوه بر اقدام، وظیفه مدیریت و رهبری عوامل مؤثر در سیستم را نیز بر عهده دارد.مفهوم مهندسی فرهنگی:با توجه به مطالب گذشته، مفهوم مهندسی فرهنگی و اهمیت آن به خوبی آشکار می شود. از مباحث نوینی که در طول دهه اخیر در سطح کشورهای صنعتی مطرح گردیده، مهندسی فرهنگی است. (دکتر منوچهر محسنی، همان، ص ۱۰۷) البته این مفهوم در غرب بسیار اخص از آن چیزی است که در این مقاله مورد توجه است. با توجه به بیانات مقام معظم رهبری، مهندسی فرهنگی سه وظیفه مهم یعنی ارزیابی وضعیت فرهنگی موجود، تعیین فرهنگ آرمانی یا همان وضعیت فرهنگی مطلوب و ارائه برنامه، ارائه طریق یا همان تعیین چگونگی رسیدن به وضعیت مطلوب را بر عهده دارد. ایشان می فرمایند: یکی از مهم ترین تکالیف ما در درجه اول مهندسی فرهنگ کشور است؛ یعنی مشخص کنیم که فرهنگ ملی، فرهنگ عمومی و حرکت عظیم درون زا و صیرورت بخش و کیفیت بخشی که اسمش فرهنگ است و در درون انسان ها و جامعه به وجود می آید چگونه باید باشد، اشکالات و نواقصش چیست و چگونه باید رفع شود، کندی ها و معارضاتش کجاست؟ (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۸/۱۰/۸۳)ضرورت مهندسی فرهنگی از دیدگاه رهبر فرزانه انقلاب:رهبر معظم انقلاب اسلامی، مهندسی فرهنگی را جزء تکالیف مسئولین نظام جمهوری اسلامی می دانند: «با توجه به اهمیت حقیقتی که نامش فرهنگ جامعه است و با توجه به اینکه اگر این مجموعه بنای فرهنگی را مهندسی و از آن حراست و حفاظت نکنیم، عوامل گوناگون تأثیرگذار در فرهنگ، قسم نخورده اند که چون ما کاری نمی کنیم، آنها هم کاری نکنند. نه، آنها اثر خودشان را می گذارند و کار خودشان را می کنند. تکلیف ما به عنوان مسئولین نظام جمهوری اسلامی چیست؟ یکی ازمهم ترین تکالیف ما در درجه اول مهندسی فرهنگ کشور است، یعنی مشخص

کنیم که... بعد مثل دست محافظی هوای این فرهنگ را داشته باشد.» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۸۳)مقام معظم رهبری، مهندسی فرهنگی را در تصمیمات کلان کشور، مؤثر می دانند: «فرهنگ به عنوان جهت دهنده به تصمیمات کلان کشور، حتی تصمیم های اقتصادی، سیاسی، مدیریتی و یا در تولید نقش دارد. وقتی ما می خواهیم ساختمان بسازیم و شهرسازی کنیم در واقع با این کار داریم فرهنگی را ترویج می کنیم یا تولید می کنیم یا اشاعه می دهیم.»(بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۸۱)ایشان، فرهنگ را روح تمام فعالیت های جامعه می دانند و بر مهندسی فرهنگی در تمام ابعاد آن تأکید دارند: «فرهنگ مثل روحی است که در کالبد همه فعالیت های گوناگون کشور حضور و جریان دارد. فرهنگی که باید در تولید، خدمات، ساختمان سازی، کشاورزی، صنعت، سیاست خارجی و تصمیمات امنیتی رعایت شود و حدود را معین و جهت را مشخص کند، چیست؟ این باید در اینجا معین شود.» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۸۱)حضرت آیت الله خامنه ای، رهبر معظم انقلاب اسلامی، فرهنگ را مهم ترین عامل دستیابی به آرمان اصلی ملت ایران می دانند: «آرمان اصلی ملت ایران رسیدن به جامعه ای رشید، موحد، پر نشاط ، پر امید، عدالت طلب، دارای اعتماد به نفس، پرکار، پیشرو، پیشرفته، دارای توکل و برخوردار از روح ایثار و گذشت است و فرهنگ، مهمترین عامل دستیابی به این هدف والاست.» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۸۶)«عاملی که یک ملت را به رکود و خمودی، یا تحرک و ایستادگی، یا صبر و حوصله یا پرخاشگری و بی حوصلگی یا اظهار ذلت در مقابل دیگران یا احساس غرور و عزت در مقابل دیگران به تحرک و فعالیت تولیدی یا به بیگارگی و خمودی تحریک می کند، فرهنگ ملی است. فرهنگ - با همین تعریف ویژه - محصول تعریف جمعی از یک جامعه است و خودش مؤثر در همه حرکات و تحولات و تشکیل دهنده هویت یک جامعه است.» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۸۳)نسبت رسانه با مهندسی فرهنگی:با توجه به ضرورت های مطالعه در باره مهندسی فرهنگی و عوامل مؤثر در مسیر مهندسی فرهنگی، در این نوشتار، جایگاه رسانه صدا و سیما در مهندسی فرهنگی مطالعه و بررسی شده است. رسانه ها ابزار و نهادهای مؤثر در فرهنگ هر جامعه به حساب می آیند و حوزه عمل و فعالیت آنها فرهنگ است. از این رو مستقیم و بی واسطه با فرهنگ پیوند و ارتباط دارند. نتیجه این ارتباط و پیوند، برقراری رابطه ای متقابل بین رسانه و فرهنگ است. رسانه ها بر بستری فعالیت می‌کنند که از فرهنگ رایج در جامعه ایجاد شده است. بنابر این به شدت از فرهنگ رایج در جامعه ای که در آن فعالیت می‌کنند تأثیر می‌پذیرند؛ به گونه ای که اساساً خارج از چارچوب‌های فرهنگی جامعه نمی‌توانند عمل نمایند. اما رسانه‌ها فقط تأثیر نمی‌پذیرند، بلکه بر فرهنگ جامعه تأثیر نیز می‌گذارند. با توجه به وظایفی که برای رسانه‌ها متصور است، آنها، بویژه صدا و سیما، تأثیرات قدرتمندی دارند و فرهنگ جامعه را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند. با توجه به این واقعیت باید گفت رابطه و نسبت رسانه و فرهنگ، متقابل و دوسویه است؛ یعنی این دو ضمن آنکه از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند بر یکدیگر تأثیر نیز می‌گذارند و تأثیر متقابل بر یکدیگر دارند. رسانه صدا و سیما تأثیر گسترده و عمیقی بر فرهنگ جامعه می‌گذارد. از این رو در مهندسی فرهنگی، این رسانه جایگاه ویژه و ممتازی دارد. این جایگاه ایجاب می‌کند تا هم در طراحی و اجرای مهندسی فرهنگی به رسانه‌ها و بویژه صدا و سیما اهمیت خاصی داده و در جهت تقویت و پشتیبانی مادی و معنوی از آنها گام برداشته شود و هم رسانه ها با درک عمیق از جایگاه و توان تأثیرگذاری خود در جهت تحقق اهداف «مهندسی فرهنگی» برنامه ریزی کنند و بکوشند از تمامی فرصت‌ها و امکانات موجود در جامعه برای به ثمر نشستن مهندسی فرهنگی بهره‌برداری نمایند.خطر افراط و تفریط در مهندسی فرهنگی:یکی از آسیب هایی که مهندسی فرهنگی را تهدید می کند افراط یا تفریط در این مقوله است. مقصود از افراط ، کنترل شدید و بسیار سختگیرانه نسبت به عناصر تشکیل دهنده فرهنگ و مقصود از تفریط ،رها کردن این عوامل به حال خود می‌باشد. مقام معظم رهبری در این زمینه می فرمایند: «مانمی‌خواهیم با نگاه افراطی به مقوله فرهنگ نگاه کنیم. بایستی نگاه معقول اسلامی را ملاک قرار داد.» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۸۱) «ما نه معتقد به ولنگاری و رهاسازی هستیم، که به هرج و مرج خواهد انجامید، نه معتقد به سختگیری شدید، اما معتقد به نظارت، مدیریت، دقت در برنامه ریزی و شناخت درست از واقعیات هستیم.» (همان

منبع)نقشه مهندسی فرهنگی کشور:برای اینکه همه دستگاه ها و کارکردهای آنان در جهت فرهنگ مطلوب، سمت و سو بگیرد؛ نخست باید نقشه مهندسی فرهنگی یا همان مدل فرهنگی ترسیم شود. مدل فرهنگی، روشی است که بر مبنایی مشخص، به برنامه ریزی فرهنگی «قابلیت ارزیابی، امکان تصمیم گیری و قدرت کنترل و تصمیم بهینه» می دهد. تهیه این نقشه وظیفه شورای عالی انقلاب فرهنگی است. از سوی دیگر ضرورتی که برای اجرایی شدن نقشه فرهنگی کشور وجود دارد؛ اعمال مدیریت راهبردی فرهنگی است. مدیریت راهبردی دو وظیفه عمده بر عهده دارد:۱ـ شاخص های روشن و مشخصی برای هدف فرهنگی مشخص کند۲ـ نرخ موجود و نرخ هدف را تعیین کند. در این مورد مقام معظم رهبری می فرمایند: باید تأثیر مجموعه کارهایی را که انجام می دهیم مشخص کنیم و بتوانیم بسنجیم که خروجی کارمان در مجموع نظام، در حوزه فرهنگ، چگونه است؟نکته پایانی:نویسنده بر این اعتقاد است که فرهنگ، روح حاکم در جامعه است و باید جهت گیری های اصلی در تمام فعالیت ها بر اساس فرهنگ آن جامعه شکل گیرد.در نظام جمهوری اسلامی ایران نیز که با انقلابی شکوهمند روی کار آمده است، باید ادبیات انقلاب را در مهندسی فرهنگی مد نظر قرار داد و امید، شجاعت، آرمان خواهی، همبستگی ملی پیوستگی با نظام اسلامی را در مهندسی فرهنگی نظام جمهوری اسلامی ایران تقویت کرد. به اعتقاد نویسنده، مهندسی فرهنگی، یعنی به کارگیری همه عناصر در رسیدن به اهداف فرهنگی جامعه که آرمان های اصلی یک ملت را رقم می زند و در مورد ملت مسلمان ایران، اگر بخواهیم مهندسی فرهنگی اجرا شود، باید فرهنگ جامعه را در همه عرصه ها تقویت کنیم و روح قرآنی را در این مسائل حاکم سازیم.رسالت

نگاهی به فرهنگ کشور فرانسه

تحقیق و گردآوری: جلال ربانی فرهنگ و زبان از دیرباز نقشی کلیدی در سرشت مردم فرانسه داشته‌اند، به طوری که دولت این کشور زودتر از دیگر دولت‌ها به اهمیت آنها برای قدرت سیاسی پی برده است. زبان فرانسه که از تغییر شکل تدریجی زبان لاتین در«گل» به وجود آمده است از قرن سیزدهم میلادی اهمیت پیدا کرد و در حدود سال ۱۸۰۰ به اوج عظمت خود رسید. در اکثر کشورهای جهان فرانسه پس از انگلیسی مقام دوم را داراست.

فرانسهنام رسمی : جمهوری فرانسه سرود ملی : لا مارسه یز (ساخته سال ۱۷۹۲ توسط روژه دو لیل) شعار : آزادی، برابری، برادری پرچم : آبی، سفید، قرمز پول رایج : یورو، از این واحد پولی از ماه ژانویه ۲۰۰۲ در کشورهای منطقه یورو (کشورهای اتحادیه اروپایی به غیر از بریتانیا، دانمارك و سوئد) استفاده می شود. پایتخت: پاریسپاریس؛ پایتخت فرانسه است و به خاطر زیبایی‌اش به آن لقب عروس شهرها یا شهر روشنایی‌ها را داده‌اند. مکانی برای لذت بردن از غذاهای خوب، هنرهای عالی و بناهای باشکوه. همچنین برای نشستن و لذت بردن از زندگی در کافه‌های کنار خیابان نیز مکان مناسبی می‌باشد. برای صدها سال، هنرمندان و نویسندگان پاریس را ستوده‌اند و بسیاری از آنها برای زندگی به آنجا مهاجرت کرده‌اند. جهانگردان نیز این شهر را می‌پسندند. پاریس مرکز مد، سلیقه و همچنین مرکز صنعت، تجارت و بازرگانی فرانسه است.مساحت کشور فرانسه:۵۵۰۰۰۰ کیلومتر مربع وسیع ترین کشور اروپای باختری است (نزدیک یک پنجم مساحت اتحادیه اروپا) و منطقه دریایی وسیعی را در اختیار دارد(منطقه اقتصادی که در ۱۱ میلیون متر مربع گسترده شده است). سطح فرانسه شبیه به یک شش ضلعی است.فرانسه اروپایی به ۲۲ ناحیه تقسیم شده است و ۹۶ دپارتمان دارد که به نظم الفبایی شماره گذاری شده اند.به این تعداد دپارتمانهای ماورای دریاها DOM شامل گوادلوپ، مارتینیک، گویان و لارئونیون می شوند و چهار سرزمین ماورای دریاها TOM شامل پلی نزی فرانسوی، کالدونیای نو، والیس و فوتونا، زمینهای جنوبی و قطب جنوب فرانسوی و مناطق کلکتیوی دارای جایگاه خاص یعنی مایوت و سن پی یر و میکلون افزوده می شوند.کشورهای هم مرز: بلژیک، لوگامبورگ، آلمان، سوییس، ایتالیا، اسپانیا، موناکو و آندورا، بریتانیا از طریق تونل زیر مانش یا قایق ارتفاعاتوضعیت جغرافیایی فرانسه یکی از متنوع ترین وضعیت در اروپا است : دشتها، کوهستانهای

قدیمی، سلسله جبال کوههای مرتفع، جلگه هها، ساحلهای اقیانوسی و مدیترانه‌ای.دشتها : دو سوم مساحت کل رشته کوههای اصلی: آلپ که قله آن مون بلان بلند ترین قله اروپای باختری ۴۸۰۷ متر ارتفاع دارد(پیرنه، ژورا، آردن، رشته کوه مرکزی وله وژ)ساحلهای مرزی : سواحل مرزی فرانسه را به چهار دریا متصل می کنند (دریای شمال، دریای مانش، اقیانوس اطلس و دریای مدیترانه) فرانسه دارای ۵۵۰۰ کیلومتر ساحل مرزی است. آب و هوا فرانسه از آب و هوایی معتدل و چهار فصل برخوردار است که بر حسب نواحی کمی متفاوتند: برتانی و نورماندی : آب و هوای اقیانوسی مرطوب (زمستان ملایم ۷ درجه و تابستان خنک ۱۶ درجه) اکیتن : آب و هوای اقیانوسی و مدیترانه ای(زمستان ۵ درجه و تابستان ۲۲ درجه با بارانهای فراوان در بهار) شرق و شمال غرب : آب و هوای نیمه قاره ای (زمستان سرد و برفی: ۱ درجه و تابستان گرم و توفانی : ۲۰ درجه) جنوب : آب و هوای مدیترانه یی (زمستان ملایم ۶ درجه و تابستان گرم: ۲۰درجه) ویژگی آب و هوا در مناطق کوهستانی زمستان طولانی و برفی و تابستانی گرم و توفانی با تفاوتهای بزرگ بسته به دامنه ها و عوامل ریز آب و هوایی است. محیط زیستمناطق کشاورزی و جنگل ۴۸ میلیون هکتار یعنی ۸۲ درصد فرانسه اروپایی را می پوشاند. پوشش جنگلی به تنهایی ۲۷ درصد کشور را در بر می گیرد و بعد از سوئد و فنلاند سومین پوشش را در اتحادیه اروپا تشکیل می دهد. در حالی که ۱۳۶ نوع درخت در فرانسه شناخته شده است که در یک کشور اروپایی امری استثنایی محسوب می شود. تعداد حیوانات بزرگ جنگلی نیز افزایش یافته است: تعداد گوزن در ۲۰ سال دو برابر و تعداد آهو سه برابر شده است. برای حفظ و ارتقای میراث طبیعی فرانسه، دولت ۶ پارک ملی، ۱۲۸ ذخیره طبیعی، ۴۳۰ منطقه حفاظت شده طبیعی و ۲۹۹ پایگاه حفاظت شده ساحلی ایجاد کرده است. به این تعداد باید ۲۹ پارک طبیعی ناحیه یی را با وسعت ۷ درصد کشور فرانسه افزود.۱۱/۲۲ میلیارد یورو برای حفاظت محیط زیست به عبارتی ۳۸۰ یورو به ازای هر نفر هزینه می شود. مدیریت آبها و فاضلابها سه چهارم این هزینه کل را تشکیل می دهد.جمعیت در پایان سرشماری مارس ۱۹۹۹، فرانسه اروپایی و ماورا دریاها در اول ژانویه ۲۰۰۰، ۴/۶۰ میلیون نفر جمعیت داشته است. از این میان ۴ میلیون خارجی بوده اند که ۵/۱ میلیون نفر توابع کشورهای اتحادیه اروپا بوده اند. جمعیت فرانسه ۱۶ درصد جمعیت اتحادیه اروپا است.تراکم جمعیت : ۱۰۷ نفر در کیلومتر مربع کشور فرانسه دارای ۵۲ منطقه شهری با بیش از ۱۵۰۰۰۰نفر جمعیت است که ۳۰ میلیون نفر را در خود جای داده است.پرجمعیت ترین شهر ها عبارتند از: پاریس ۸/۱۰ میلیون لیون ۶/۱ میلیون مارسی و اکس آن پرووانس ۱/۱ میلیون لیل ۱/۱ میلیون تولوز ۹/۰ میلیونفرانسه ۲۶ میلیون نفر فعال (نزدیک به نیمی از جمعیت کل) دارد. در این مقوله، حدود ۵/۱۹ میلیون حقوق بگیر و ۴/۲ میلیون نفر متقاضی شغل یا ده درصد جمعیت فعال را می توان محاسبه نمود. (ژانویه ۲۰۰۰)نرخ فعالیت به ۶۲ درصد برای آقایان و ۴۸ درصد برای خانمها می رسد.اقتصاد فرانسه بر حسب تولید ناخالص داخلی چهارمین اقتصاد جهانی است. فرانسه که مازاد تجاری آن ۹/۱۸ میلیارد یورو در سال ۱۹۹۹ بوده است جایگاه چهارمین صادر کننده وسایل (اساساً تجهیزات)در جهان و دومین در زمینه خدمات و کشاورزی (به ویژه غلات و تولیدات خوراکی کشاورزی) را اشغال می نماید. فرانسه اولین تولید کننده و صادرکننده کشاورزی اروپا است. اقتصاد فرانسه (تاریخ ثبت: ۲۵ آبان ۱۳۹۰ ساعت)آیا فرانسه از بحران بدهی های منطقه یورو مصون می ماند؟ شورای مطالعاتی در لیسبون و بانک آلمانی، برنبرگ در گزارشهای جداگانه ای نسبت به این مصونیت ابزار تردید کردند. با نگاهی به آمار و ارقام دلیل این تردیدها مشخص می شود. به گزارش سایت طلا به نقل از خبرگزاری یورو نیوز رشد اقتصادی فرانسه از منفی ۰.۱ درصد در سه ماهه دوم سال میلادی جاری به ۰.۴ درصد در سه ماهه سوم افزایش یافت. کارشناسان معتقدند اقتصاد فرانسه این سرعت گرفتن روند رشد در سه ماهه سوم را مدیون رشد ۰.۳ درصدی تمایل مصرف کنندگان به هزینه کردن است، چرا که سرمایه گذاری شرکتهای فرانسوی در این سه ماهه افت ۰.۳ درصدی داشته است. ماتیو پلان، اقتصاددان می گوید:" کاهش سرمایه گذاری در آینده باعث کاهش فرصتهای شغلی می شود. آمار و ارقام نشان می دهد که احتمال آن وجود دارد که در سه ماهه پایانی سال اقتصاد فرانسه در معرض خطر رکود قرار بگیرد. فرانسه به یک الگوی بهبود اقتصادی نیاز دارد."

بدهی فرانسه ۸۱.۷ درصد تولید ناخالص داخلی و کسری بودجه آن هفت درصد تولید ناخالص داخلی اش است، اما بیم آن می رود که هزینه‌های کمک به بانک‌ها و دیگر اعضای منطقه یورو کسری بودجه فرانسه را بیش از حد افزایش دهد. بانکهای فرانسه نه تنها بیشترین سرمایه گذاری را در یونان کرده اند بلکه بیش از دو تریلیون یورو هم در بدهی های ایتالیا که در قالب اوراق قرضه دولتی عرضه شده اند سرمایه گذاری کرده اند.بخشهای صنعتی ساختمان و کارهای عمومی، صنعت خوراکی کشاورزی ، صنعت شیمی، صنعت داروسازی، صنعت خودروسازی، تبدیل مواد، مخابرات و فناوری اطلاعات و ارتباطات، پژوهش و توسعه پیشرفته ترین صنایع فرانسه هستند و در این میان نباید صنایع مد و لوکس (عطر شانل شماره ۵ به تنهایی ۵ درصد بازار جهانی را داراست) و صنعت توریسم را فراموش کرد. با ۷۵ میلیون توریست در سال فرانسه اولین مقصد توریستها در جهان محسوب می شود.دولت فرانسه در تمام خدمات عمومی سلامت، آموزش، فرهنگ، پژوهش، انرژی حضور دارد و شرکتهای دولتی نسبتاً مهم در تسهیل زندگی روزمره دخیلند نظیر الکتریسیته و گاز فرانسه، شرکت ملی راه آهن، شرکت حمل و نقل پاریس، ایر فرانس، پست، فرانس تلویزیون، ... حدود ۳۰ درصد جمعیت فعال بخش دولتی را شاغلند.آموزش آموزش در فرانسه اجباری، لائیک و تا سال ۱۶ سالگی رایگان است.در سال تحصیلی ۱۹۹۹–۲۰۰۰، هزینه های آموزشی بالغ بر ۶۵/۹۶ میلیارد یورو یا ۷ در صد تولید ناخالص داخلی و ۳۷ درصد بودجه دولت می شود.هزینه آموزش مبلغی معادل ۲۲/۱۵۷۰ یورو برای هر نفر می گردد.مقاطع پیش دبستانی، دبستانی و دبیرستانی:۱۲۳۰۰۰۰۰ شاگرد – ۸۴۳۰۰۰ مدرس ۷۱۲۰۰ مدرسه و دبیرستان نرخ مدرس / شاگرد : ۱ مدرس برای هر ۱۶ شاگردآموزش عالی: ۲۱۱۹۰۰۰ دانشجو – ۷۸۸۰۵ استاد ۹۰ دانشگاه، ۳۶۰۰موسسه آموزش عالی تحصیل در فرانسه تحصیلات پیش دانشگاهیدر کشور فرانسه آموزش کودکان با دوره آمادگی از ۵ سالگی آغاز می شود. تحصیلات دوره ابتدایی نیز از ۶ سالگی شروع می شود و پنج سال به طول می انجامد. سپس کلیه دانش آموزان به یک دوره چهار ساله اجباری وارد می شوند. بعد از آن دوره تحصیلات متوسطه عمومی را آغاز می کنند و به مدت سه سال ادامه می دهند. مجموع تحصیلات پیش دانشگاهی در فرانسه ۱۲ سال است که سبب اخذ مدرک دیپلم دبیرستان (Bac. Baccalaureat)می شود.تحصیلات دانشگاهیتحصیلات دانشگاهی در فرانسه در دانشگاه ها، مدارس عالی مهندسی و موسسه های هنرهای زیبا امکان پذیر است. کسانی می توانند به دانشگاه ها و موسسات فوق راه یابند که دیپلم دبیرستان(Bac. Baccalaureat)را گرفته باشند. برای ورود به مراکز آموزش عالی دولتی دیگری مانند مدارس عالی دولتی (Ecole Nationale) و موسسه هایی که برای تربیت نیروهای متخصص تاسیس شده اند، از داوطلبان امتحان تخصصی می گیرند. در فرانسه شرط ورود به دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی برای خارجیان قبولی در امتحان ورودی سراسری زبان است.دوره های تحصیلیتحصیلات دانشگاهی در فرانسه سه دوره مجزا دارد. دوره اول که شامل مقدمات علوم است، دوره دوم که تکمیل دوره های علمی است و دوره سوم شامل دوره های پژوهش های پیشرفته است.۱. دوره اول تحصیلات دانشگاهی (سیکل اول):۲. دانشجو با گذراندن یک دوره ۲ تا ۳ ساله موفق به گرفتن مدارک زیر می شود:۳. (DEUG۴ Diplôme d' Etudes Universitaires Générales. یا گواهینامه تکنیسین عالی۵. (Brevet de BTS۶ Technicien Supérieur. یا دیپلم موسسه های فن آوری دانشگاهی۷ . D. U. T. Diplôme Universitaires de Technologie ۸. دوره دوم تحصیلات دانشگاهی (سیکل دوم):۹. سیکل دوم تحصیلات به دو بخش تقسیم می شود:۱۰. مدرک Licence با یکسال تحصیل بعد از ۱۱.Licence. مدارک Maîtrise با یکسال تحصیل بعد از ۱۲.Licence. مجموع طول دوره اول و دوم چهار سال است.۱۳. مدارک Diplôme d' Ingéniuer و Diplôme d' Etudes Supérieures با ۵ سال تحصیل بعد از دیپلم دبیرستان اعطا می شوند. ۱۴. دوره سوم تحصیلات دانشگاهی (سیکل سوم):۱۵ . Diplôme d' Etudes Approfondies- دوازده تا هیجده ماه تحصیل بهد از دوره Maîtrise که شامل دو مرحله درس و پژوهش است.۱۶. - دیپلم معماری DPLG، دیپلم DESS و ۱۷،Magistére. -

مدرک ۳ Doctorat تا ۴ سال پژوهش بعد از دوره ۱۸،DEA. دکترای سیکل سوم Docteur de ۳éme cycle پیش از ۱۹۸۴ میلادی با شرط ورود DEA اعطا می شود. لیست مدارک مورد نیاز جهت درخواست پذیرش تحصیلیداوطلبان تحصیل دردوره های کارشناسی، کارشناسی ارشد و Ph.D. در زمان درخواست باید مدارک ذیل را فراهم نمایند.- در مقطع کارشناسی ۱. ارایه ریز نمرات دوره دبیرستان و پیش دانشگاهی بهمراه ترجمه آنها. ۲. ارایه یکی از مدارک زبان (DALF, ۳ (TEF, TCF. ارایه (۴ CV (Curriculum Vitae. ارایه دلایل یا انگیزه های انتخاب دانشگاه های فرانسه جهت تحصیل (۵ (Motivation Letter. ارایه ۴ قطعه عکس رنگی۴×۶. - درمقطع کارشناسی ارشد۱. ارایه ریز نمرات دوره کارشناسی(لیسانس) بهمراه ترجمه آن. ۲. تهیه ۳ توصیه نامه از اساتید دانشگاه . ۳. ارایه یکی از مدارک زبان فرانسه(DALF, TEF, TCF) و یا مدرک زبان انگلیسی IELTS و یا TOEFL که البته ارایه مدارک فوق جهت تحصیل در دوره کارشناسی ارشد ضروری نیست اما وجود چنین مدارکی به روند اخذ پذیرش کمک خواهد نمود. ۴. ارایه () CV ۵ Curriculum Vitae. ارایه دلایل یا انگیزه های انتخاب دانشگاه های فرانسه جهت تحصیل ((Motivation Letter ۶. ارایه ۴ قطعه عکس رنگی۴×۶. - درمقطع Ph.D.۱. ارایه ریز نمرات دوره کارشناسی و کارشناسی ارشد بهمراه ترجمه آنها. ۲. ارایه کلیه مدارک ذکر شده در شماره های ۲، ۳، ۴، ۵، و ۶ مقطع کارشناسی ارشد. مراحل اخذ پذیرش تحصیلی در فرانسهمرحله اول: ارسال مدارک تحصیلی به دانشگاه ها (از تاریخ ۱ Feb تا ۱۵ June). مرحله دوم: بررسی مدارک تحصیلی توسط دانشگاه ها (از تاریخ ۱۵ June تا ۱۵ July). مر حله سوم: صدور پذیرشهای تحصیلی توسط دانشگاه ها (از ۱۵ July تا ۳۰ July).نحوه ارزشیابی مدارک تحصیلی توسط وزارت علوم ایران۱. کلیه مدارک دو یا سه سال تخصیل مانند D. U. T و B. T. S و DEUG و Licence "،کاردانی "ارزشیابی می شود. ۲. مدارک Maîtrise و DESA و Diplôme d' Ingéniuer با ۴ سال تحصیل " کارشناسی "ارزشیابی می شود. ۳. مدارک DESS و DEA بعد از Maîtrise "کارشناسی ارشد "ارزشیابی می شود. ۴. DPLG و Diplôme d' Ingéniuer و Magistére بعد از دیپلم دبیرستان و یا ۵ سال تحصیل همراه با پایان نامه"، کارشناسی ارشد پیوسته "ارزشیابی می شود. ۵. مدارک دکترای دولتی و دکترای نظام جدید و مدرک Docteur d' Ingénieur به شرط داشتن کارشناسی ارشد"، دکترا "ارزشیابی می شود. ۶. مدارک دکترای سیکل سوم و Docteur d' Etat قبل از نظام جدید، به شرط داشتن مدرک کارشناسی ارشد، دکترا ارزشیابی می شود. ۷. مدرک Docteur Universitaire و کلیه مدارک دانشگاهی که به صورت مکاتبه ای، ترددی و غیر حضوری گرفته شود ارزیابی نمی شود. فرانسه با بیش از ۱۷۰۰۰۰ دانشجوی غیرفرانسوی و بیش از ۳۰۰۰ موسسه آموزشی رایگان یکی از اولین انتخاب‌های دانشجویان خارجی است(سه شنبه ۲۹ نوامبر ۲۰۰۵)همه فکر می‌کنند، اولین شرط تحصیل در فرانسه داشتن پول است، اما کسانی که سال‌ها است در این کشور درس می‌خوانند، معتقدند دانستن زبان فرانسه مهمترین نیاز برای تحصیل در این کشور است.چرا که فرانسوی‌ها به‌ندرت حاضر می‌شوند با شما به زبانی غیر از فرانسه صحبت کنند و سفارت فرانسه هم مدت‌ها است به کسی که زبان فرانسه ندانند، ویزای تحصیلی نمی‌دهد. به گفته «امیر حسابدار»، که در حال حاضر در فرانسه مشغول به تحصیل است، تمامی دانشگاه‌های فرانسه از دانشجویان متقاضی از کشورهای غیرفرانسوی زبان مدرک DELF را طلب می کنند. مدرک DELF و بدنبال آن DALF دو مدرکی هستند که توسط وزارت امور خارجه فرانسه به افرادی که امتحانات مربوط به این مدارک را با موفقیت پشت سر بگذرانند اعطا می‌شود.این مدارک پس از موفقیت در مجموعه‌ای از امتحانات اعطا می‌شود که این آزمون‌ها در کشور ما به وسیله کانون زبان ایران (به نمایندگی از سرویس فرهنگی سفارت فرانسه) سالی دوبار در اواخر بهار و پاییز هر سال برگزار می‌شود و هزینه آن نیز به نسبت امتحان تافل ارزان‌تر است. بعد از یادگیری زبان اولین قدم برای وارد شدن به دانشگاه‌های فرانسه درخواست پذیرش است. سفارت فرانسه در ایران، ویزای مورد نیاز دانشجویان را «ویزای اقامت درازمدت» اعلام کرده است.

افراد مشمول این ویزا دانشجویانی هستند که بیش از ۳ ماه در فرانسه اقامت خواهند کرد و با توجه به نوع ویزایشان می‌توانند کارت اقامت موقت یکساله و احتمالاً قابل تمدید بگیرند. برای دریافت این ویزا پس از تحویل تقاضا حدوداً دو ماه باید منتظر بمانید و مدارک لازم هنگام دریافت روادید نیز عبارتند از: «گواهی پذیرش یا ثبت‌نام دریک مؤسسه آموزش عالی دولتی یا خصوصی مورد تأیید دولت فرانسه یا فراخوان به کنکور»، «مدارک تحصیلی ایرانی همراه با ترجمه آن‌ها که به تأیید مترجم رسمی مورد قبول سفارت رسیده باشد.»، « بورس دولت فرانسه، یا دولت ایران یا هر نهاد دیگر» در صورت نداشتن بورس نیز باید اسناد منابع مالی شخصی برای تأمین هزینه زندگی تا سقف ۵۰۰ یورو در ماه یا اسناد هویت و دفترچه حساب پس‌انداز شخص ذیربط یا متکفل فرد متقاضی در ایران یا فرانسه ارائه شود.»، «شرح حال مختصر به زبان فرانسه یا انگلیسی». برای گرفتن پذیرش هم اگر می خواهید با مدرک دیپلم پذیرش بگیرید، بنابه تجربیات نویسنده وبلاگ «یکی از پاریس دوازدهم» که در حال تحصیل در فرانسه است، باید در یک امتحان ورودی که فقط برای سنجش سطح زبان است شرکت کنید. دانشگاه‌های فرانسه و بخش فرهنگی سفارت فرانسه در ایران هر سال از اول ماه دسامبر تا ۱۵ ژانویه شروع به توزیع پرونده‌هایی می کنند که شامل رشته‌ها و دانشگاه‌های فرانسه است. بعد از انتخاب رشته و دانشگاه باید پرونده را به سفارت برگردانید و تاریخ دقیق امتحان را که معمولا اواخر فوریه است، دریافت کنید.» این امتحان از دو بخش شنیداری که معمولا ـ یک مصاحبه واقعی یا یک گزارش است و بخش نوشتاری شامل درک متونی از روزنامه‌های فرانسه مانند فیگارو و لوموند تشکیل می‌شود و بخش بعدی آن هم نوشتن یک انشا است. نتیجه این امتحان بین ماه‌های مارس تا ژوئن اعلام می‌شود و اگر جزو پذیرفته‌شدگان باشید باید برای مرحله بعدی کار که فراهم‌کردن یک زندگی دانشجویی در فرانسه است، دست به کار شوید. اگر هم می‌خواهید تحصیلات خود را در مقاطع لیسانس به بالا ادامه دهید، باید با دانشگاه مورد نظرتان مکاتبه کنید و شخصا از آنها تقاضای پذیرش کنید و بعد از گرفتن پذیرش در صورت قبولی در مصاحبه‌ای که با حضور مسئول امور تحصیلی سفارت، رایزن فرهنگی و چند نفر دیگر در محل سفارت فرانسه انجام می‌شود، به سراغ بستن چمدانتان بروید. مدرک لیسانس در فرانسه ۳ ساله و مدرک فوق لیسانس یک تا دو ساله اخذ می‌شود. بنابراین برای کشورهایی مانند ایران که مدت زمان اخذ لیسانس در آنها ۴ سال است، مدرک لیسانس این کشورها بنا به تائید وزارت آموزش عالی فرانسه برابر با فوق‌لیسانس فرانسه است و فارغ‌التحصیلان مقطع لیسانس در ایران می‌توانند در مرحله بالاتر از فوق لیسانس در فرانسه ادامه تحصیل دهند. در نظام آموزش عالی فرانسه تحصیل در مرحله بالاتر از لیسانس با توجه به هدف دانشجو به دوبخش تقسیم می شود: مدرک DESS برای افرادی که قصد ورود به بازار کار را دارند و مدرک DEA برای افرادی که قصد ادامه تحصیل و اخذ مدرک دکترا را دارند. بنا به تجربه امیر حسابدار، برای شروع مراحل پذیرش و دریافت پرونده ثبت‌نامی که هرساله از اواخر ژانویه و اوایل فوریه آغاز می‌شود، ابتدا باید به سایت اینترنتی هر دانشگاه مراجعه کنید و بعد از یافتن رشته مورد نظر خودتان و نحوه ثبت‌نام و همچنین شرایط تشکیل پرونده ثبت‌نام ودریافت پرونده، فرم تکمیل شده آن به همراه درخواست ثبت‌نام را برای دانشگاه پست کنید. بیشتر دانشگاه‌های فرانسه رایگان هستند و تنها مبلغ مختصری بابت ثبت‌نام از شما دریافت می‌شود که با توجه به رشته تحصیلی و نوع پوشش تامین‌اجتماعی که در هنگام ثبت‌نام انتخاب می کنید از ۱۰۰ تا ۷۰۰ یورو در نوسان است. اما از ابتدا حداقل مبلغ پنج میلیون تومان بودجه باید برای این کار در نظر گرفته شود، چرا که گذشته از هزینه‌های اقدام به پذیرش که شامل: ترجمه مدارک تائید مدارک ترجمه شده توسط سفارت فرستادن تمبر بین‌المللی برای دانشگاه بابت هزینه تشکیل پرونده ثبت‌نام ویزا و بلیط هواپیما است، سرویس فرهنگی سفارت نیز در مرحله قبل از صدور ویزا برای اطمینان از استطاعت مالی متقاضی دفترچه حساب پس‌انداز بانکی به نام شما و به مبلغ سه و نیم تا چهار میلیون تومان (معادل ریالی ۴۰۰۰ یورو) طلب می کند. نکته مهمی هم که باید به آن توجه داشته باشید،در نظر گرفتن تقویم تحصیلی دانشگاه‌های فرانسه است.مقصد مورد نظر شما هرجا باشد باید از یک سال قبل مقدمات اقامت تحصیلی خود را فراهم کنید. در فرانسه سال تحصیلی از ماه سپتامبر تا ماه مه ادامه دارد و زمان امتحانات در

ماه فوریه و ژوئن است. یک دوره امتحان تجدیدی نیز در ماه سپتامبر برای دانشگاه‌ها در نظر گرفته شده است. برای شروع سال تحصیلی در ماه سپتامبر، تماس اولیه باید در اولین فرصت سال انجام شود تا دانشجو پرونده درخواستی موسسه را تکمیل کند و آن را در بهار (غالباً ۳۰ آوریل را برای آخرین مهلت در نظر می‌گیرند) برای موسسه ارسال کند. تصمیم‌گیری موسسات برای آموزش‌های آکادمیک در مورد یک یا چند نیم سال تحصیلی بین ۱۵ ژوئن تا ۱۵ سپتامبر انجام می‌شود و جلسه کمیسیون گزینش برای سطوح قبل از لیسانس و لیسانس در ماه ژوئن برگزار می‌شوند. بعد از گرفتن پذیرش و ویزا مهمترین مسئله فراهم کردن امکانات اقامت در فرانسه است. با اینکه فرانسه در زمره ده پایتخت گران جهان رده بندی شده است اما با توجه به تسهیلاتی همچون رستوران دانشجویی، خوابگاه دانشجویی، تخفیف‌های ویژه برای حمل و نقل، سینما، ورزش، کتابخانه و البته رایگان بودن دانشگاه‌ها دانشجویان وضعیت بهتری نسبت به سایر مهاجران دارند. به گزارش پایگاه اینترنتی سفارت فرانسه در ایران، با در نظر گرفتن تخفیف مربوط به دانشجویان، متوسط بودجه ماهانه مورد نیاز در پاریس ۱۱۰۰ یورو و در شهرستان‌ها ۸۰۰ یورو است. به عنوان مثال اجاره ماهانه خوابگاه‌های دانشجویی خصوصی ۶۰۰ یورو در ماه است، اقامت نزد خانواده بین ۴۰۰ تا ۶۰۰ یورو در ماه هزینه دارد و اجاره سوئیت مبله بین ۶۰۰ تا ۸۰۰ یورو می‌شود. بابت هزینه تغذیه نیز به صورت رسمی باید در حدود ۲۰۰ یورو پرداخت کنید.اما اگر به رستوران‌ها یا کافه‌تریاهای دانشجویی که یکی از موارد سنتی زندگی دانشجویی فرانسوی هستند، بروید می‌توانید با نشان دادن کارت دانشجویی از تخفیف ویژه این رستوران‌ها استفاده کنید. در فرانسه ۴۵۰ رستوران به شکل کلاسیک و همان تعداد رستوران وابسته در بخش‌های دور از مراکز دانشگاهی وجود دارند و غذای کامل و مناسب را به قیمت ۴۰/۲ یورو ارائه می‌کنند. برای ایاب و ذهاب هم اگر از مترو و وسائل نقلیه عمومی استفاده کنید ،باید ۴۵ یورو در ماه پرداخت کنید و همان قدر هم برای لوازم درسی هزینه کنید که با احتساب حق اشتراک تلفن(۴۹/۱۰ یورو)، حق اشتراک برق(۲۰/۴ یورو) و حق اشتراک گاز(۲ یورو) و میزان استفاده از آنها، هزینه بیمه سلامتی (۴۲ یورو) و البته هزینه ۱۰۰ یورویی که برای اوقات فراغتتان صرف می‌کنید، مجموع هزینه ماهانه شما در حدود ۱۰۵۰ یورو می‌شود.دین به دنبال جدایی کلیسا از دولت در سال ۱۹۰۵، جمهوری فرانسه اکنون دولتی لائیک است. همه ادیان در فرانسه حضور دارند و مساله یی فردی محسوب می شوند. طبقات سه گانه ی روحانیون، نجبا و دهقانان در آستانه انقلاب فرانسهجغرافیای فرانسه در سال ۱۷۸۹ میلادی تقریبا با امروز تفاوتی نداشت. حکومت فرانسه استبدادی و متمرکز بود و تمام قدرت در اختیار شاه قرار داشت. ملت فرانسه در این زمان به سه دسته تقسیم می شد. این سه طبقه روحانیون، نجبا و توده مردم بودند. جمعیت فرانسه در آن موقع تقریبا ۲۵ میلیون نفر بود. طبقات روحانیون و نجبا و توانگران در حدود یک میلیون نفر و مابقی، توده اصلی ملت یاطبقه سوم بود که از کارگران و زارعین بینوا تشکیل می شدند. روحانیون که به حکم دین و کلیسا طبقه اول مملکت محسوب می شدند دارای تشکیلات مرتب و منظم بودند و همیشه دو نفر از آنها در حضور شاه حاضر می شدند تا از منافع این طبقه دفاع کنند. نگاهی به پیشینه لائیسیته در فرانسهLa laïcité en Franceتا پیش از انقلاب کبیر، مسیحیت کاتولیک به مدت ۱۰قرن (از سال ۹۸۷تا سال ۱۷۸۹م) مذهب رسمی فرانسه بود و کلیسا با اقتداری قابل توجه به عنوان یکی از منابع قدرت و همچنین متولی امور مذهبی و اعتقادی مردم، نقش مهمی در صحنه سیاسی و اجتماعی فرانسه ایفا می کرد. به دنبال انقلاب مردمی و فراگیر در سال ۱۷۸۹م، تغییرات اساسی در فرانسه ایجاد شد که اساس سنتی روابط حاکم در جامعه و به ویژه روابط دولت و روحانیون مسیحی را دگرگون کرد. برپایه شعارهای انقلابیون فرانسه «آزادی، برابری و مساوات»، اعطای امتیازات ویژه به کلیسا و روحانیون کاتولیک قابل توجیه و تفسیر نبود.ازنقطه نظر سیاسی نیز واکنش بسیار تند واتیکان و همچنین سایر دولت های اروپایی که خود را مذهبی قلمداد می کردند نسبت به انقلاب فرانسه، به جدایی هرچه بیشتر این کشور با نظام های سنتی سیاسی و مذهبی اروپا انجامیدانستیتو کاتولیک پاریسInstitute Catholique de Parisموسسه کاتولیک پاریس(ICP) در سال ۱۸۷۵ با نام دانشگاه کاتولیک پاریس توسط عالیجناب موریس دولس (Maurice d'Hulst) بنیان گذاشته شد. این موسسه

یک مرکز آموزش عالی و غیردولتی است که چندین دانشکده را دربرمی گیرد. این انستیتو شامل مدارس عالی تخصصی در حوزه الهیات و علوم دینی، ادبیات، زبان و علوم انسانی و بالاخره، علوم و فنون مهندسی است. ریاست فعلی آن را پی یر کانه Pierre Cahné برعهده دارد. این موسسه در منطقه ششم پاریس در خیابان اَسَس قرار داردفرهنگ در سال ۲۰۰۰، وزارت فرهنگ بودجه یی معادل ۴۵/۲ میلیارد یورو یا ۹۸/۰ درصد دولت را در اختیار دارد. هزینه فرهنگ به ۴۳/۱۱ میلیارد یورو است که نیمی از آن توسط دولت و نیم دیگر توسط مقامات محلی تامین می شود. سیاست فرهنگی و زبان کشور فرانسهفرهنگ و زبان از دیرباز نقشی کلیدی در سرشت مردم فرانسه داشته‌اند، به طوری که دولت این کشور زودتر از دیگر دولت‌ها به اهمیت آنها برای قدرت سیاسی پی برده است. زبان فرانسه که از تغییر شکل تدریجی زبان لاتین در«گل» به وجود آمده است از قرن سیزدهم میلادی اهمیت پیدا کرد و در حدود سال ۱۸۰۰ به اوج عظمت خود رسید. در اکثر کشورهای جهان فرانسه پس از انگلیسی مقام دوم را داراست.کاردینال ریشلیو در سال ۱۶۳۵ با تاسیس آکادمی‌فرانسه (AcademieFrancaise)، اولین آکادمی دولتی در اروپا، بنیانگذار مرکزی شد که امروزه از آن به عنوان سیاست فرهنگی نام می‌برند. ریشلیو با این کار سنت فرانسوی خاصی را بنیان نهاد که طبق آن دولت مراقبت از حیات فرهنگی و گسترش آن را وظیفه ذاتی خود می‌داند. از این رو، مداخله فرهنگی با این وسعت و فشردگی، سابقه‌ای چند صد ساله در فرانسه دارد و تغییر نظام‌های سیاسی از سلطنت تا انقلاب و از امپراتوری تا جمهوری، تغییری در آن به وجود نیاورده است. در زمان جمهوری پنجم به رهبری ژنرال دوگل، سرانجام این دخالت‌ها حالتی سازمانی یافت و وزارت فرهنگ فرانسه به رهبری آندره مارلو در سال ۱۹۵۹ تاسیس شد. تاریخ سیاست فرهنگی کشور فرانسه از زمان طرح‌ریزی آن در قرن شانزدهم تاکنون، نمایانگر نقش محوری دولت در ارتقاء و ساماندهی دانش، هنر، فرهنگ و شکل گیری تدریجی ساختارهای وزارتخانه‌ای و تصویب بودجه‌های ملی بوده است.به عنوان مثال می‌توان به تاسیس کتابخانه ملی فرانسه، تاسیس دبیرخانه هنرهای زیبا در قرن نوزدهم و تاسیس موزه هنری لوور اشاره کرد.وضعیت اجتماعی و فرهنگیفرانسه به علت بالا بودن سطح سواد مردم، فرهنگ غنی، برخورداری از وضع مطلوب اقتصادی و بهداشتی و گسترده بودن بیمه‌های اجتماعی که امنیت و رفاه اجتماعی را به همراه دارد، در وضعیت خوبی به سر می‌برد ولی با این وجود هم اکنون از نظر اجتماعی با مشکلات فراوانی نظیر اعتیاد به الکل و مواد مخدر به خصوص در قشر جوان، افزایش تعداد سرقت و دیگر جرایم، بیکاری، خودکشی و ... دست به گریبان است. بسیاری از مشکلات مردم فرانسه در اصل ریشه‌ی ارزشی دارند. ارزش‌های حاکم بر جامعه‌ی فرانسه به علت تضعیف نقش مذهب بی‌اعتبار شده و جای خود را به ضد ارزش‌ها داده است.عدم علاقه به ازدواج نوع دیگری از زندگی زوجین را به وجود آورده است و آن زندگی مشترک بدون ازدواج است و در حال حاضر ۲ میلیون زوج با این روش در فرانسه با هم زندگی می‌کنند.از لحاظ پایداری خانوادگی در حد متوسط هستند و از حد میانگین اروپا بالاتر(از ایران کمتر و از آلمان بیشتر). برخی عادات، رفتارها و هنجارهامردم فرانسه خیلی شاد و سرحال هستند و تعصب زیادی روی کشورشان دارند به طوری که زیاد مایل به صحبت کردن به زبانی غیراز زبان فرانسوی نیستند و تا حد امکان از اجناس خارجی استفاده نمی‌کنند.اگر چیزی مطابق میلشان نباشد خیلی زود واکنش نشان داده و عصبانی می‌شوند. اگرکسی به آن‌ها بی‌احترامی کند ناراحت می‌شوند و به آزادی فردی خیلی احترام می گذارند.فرانسوی‌ها مردمانی خونگرم و خوش گذران می‌باشند. اگر بخواهند به کشوری سفر کنند قبل از آن چندین روز در مورد آن کشور مطالعه و تحقیق می‌کنند.به سیگار و شراب خیلی علاقه دارند ولی زود تابع محیط می‌شوند مثلاً اگر به کشوری مانند ایران سفر کنند به راحتی ممنوع بودن نوشیدن شراب را می‌پذیرند. فرانسوی‌ها به آشپزی علاقه زیادی داشته و از آن به عنوان یک هنر یاد می‌کنند. دست‌پخت فرانسوی در اغلب کشورهای دنیا معروف است. اولین کتاب‌های آشپزی فرانسه در قرون‌وسطی نوشته شده است.مردم فرانسه به خورد و خوراک خودشان خیلی اهمیت می‌دهند. مراسم غذا خوردنشان در رستوران چند ساعت طول می‌کشد و آن را مثل مراسم مذهبی با آرامش و طمانینه انجام می‌دهند.فرانسوی‌ها همیشه بعد از خوردن شام،

بدون بلند شدن از جای خود شروع به بحث درباره مسائل روز کرده و قهوه یا چایی به همراه کیک خانگی میل می‌کنند.همیشه سر ساعت ۴ یا ۵ بعد از ظهر همه دست از کار کشیده و به نوشیدن قهوه یا نوشیدنی‌های گرم دیگر می‌پردازند.رانندگی در فرانسه بسیار اصولی و با نظم انجام می‌گیرد. قوانین رانندگی به خوبی رعایت شده و تقریبا در هیچ چهارراه یا میدانی پلیس دیده نمی‌شود، چون خود مردم به قوانین راهنمایی احترام می‌گذارند.دست دادن موقع دیدن و خداحافظی رایج است. البته اگر دست دادن بیش از حد محکم بوده یا با حرکات شدید همراه باشد، بی‌ادبی محسوب می‌شود.فرانسوی‌ها در همه کارها، خصوصا خرید کردن و رانندگی خیلی با حوصله هستند. هیچ‌کس به فرد جلویی خود اعتراض نمی‌کند، حتی اگر مدت زیادی منتظر بماند.اگر کسی یک بار به آنها دروغ بگوید، دیگر به آن فرد اعتماد نمی‌کنند. مردم فرانسه (به طور کلی) بسیار اهل کتاب و کتابخوانی هستند و در مکان‌های عمومی مثل مترو، بالای ۵۰ درصد آدمها در حال خواندن روزنامه یا کتاب مشاهده می‌شوند.کتاب خواندن در متروی پاریسکتاب خواندن در پاریس حسابی حرص آدم را در می آورد.هر کسی را می بینی،یک کتاب در دست دارد و تند تند مشغول مطالعه است.سن و سال هم نمی شناسد،سیاه و سفید و مرد و زن و بچه هم نمی شناسد.انگار همه در یک ماراتن عجیب درگیر شده اند و زمان در حال گذر است.واگن های مترو گاهی واقعا آدم را یاد قرائت خانه می اندازند،مخصوصا این که ناگهان در یک مقطع خاص کتابی گل می کند و همه مشغول خواندن آن می شوند.آنهایی هم که اهل کتاب نیستند حتما مجله یا روزنامه ای پر شالشان دارند که وقتشان به بیهودگی نگذرد و اگر حتی این را هم نداشته باشند،می توانند از چندین عنوان مجله و روزنامه ای که به لطف آگهی های فراوانشان به طور رایگان در مترو توزیع می شوند،استفاده کنند.فضای پاریس هیچ بهانه ای برای مطالعه نکردن باقی نمی گذارد.شاید برای همین است که پاریسی ها معنای انتظار را چندان نمی فهمند،آن ها لحظه های انتظار را با کلمه ها پر می کنند. تمام مغازه‌ها حداکثر تا ساعت ۷ عصر باز بوده و از این ساعت به بعد فقط کافه‌ها و رستوران‌ها باز هستند. فوتبال و راگبی از ورزش های مورد علاقه فرانسوی‌ها است و مسابقه سالانه «تور دو فرانس» را مشتاقانه دنبال می‌کنند. تقریبا دو میلیون نفر در باشگاه‌های آماتوری فوتبال عضویت داشته و همکاری در ورزش‌هایی مثل ماهیگیری، تنیس، پیاده‌روی، اسکی بازی، و قایق سواری بسیار رایج است. شکار در کنار اسب سواری و گلف نیز کم و بیش دیده می‌شود.فرانسه و میراث فرهنگیpatrimoine culturelوزارت فرهنگ فرانسه سه هدف عمده را به عنوان پایه و اساس سیاست فرهنگی کشور پیش روی خود قرار داده است. سومین هدف اصلی وزارت فرهنگ " دسترسی آسان عموم مردم به میراث فرهنگی فرانسه " است. در وزارت فرهنگ فرانسه زیرمجموعه ی معماری و میراث فرهنگی قرار دارد. مدیریت میراث فرهنگی و معماری وزارت فرهنگ مسئولیت مراقبت و حفاظت از میراث فرهنگی، ارتقاء دانش میراث باستانی، معماری، و توسعه میراث ملی کشور را بر عهده داردجشنواره بین المللی پویانمایی یاانیمیشن «انسی» Festival international du film d'animation d'Annecyشهر انسی Annecyدر جنوب غربی فرانسه قرار دارد. فعالان عرصه ی پویانمایی جهان در بازار فیلم آن شرکت می کنند. این جشنواره که بزرگ‌ترین و معتبرترین جشنواره پویانمایی اروپا محسوب می شود ، از سال ۱۹۶۰ میلادی شروع به کار کرده است. رقابت جشنواره ای در چهار بخش فیلم های بلند و کوتاه و سفارشی و پایان نامه دانشجویی صورت می گیرد. در طول جشنواره، علاوه بر رقابت ، فیلم ها ی پویانمایی در سالن های مختلف سینماهای شهر انسی و هر روز عصرها در مرکز شهر در میدان پکیه Paquier ، رو به دریاچه و کوه به نمایش در می آیند. از جمله جشن‌های معروف فرانسه کریسمس که مهم ترین جشن مذهبی فرانسوی هاست.روز جمهوری فرانسه که معروف‌ترین روز ملی فرانسوی‌ها می‌باشد.پایان جنگ جهانی دوم در هشتم ماه mayجشن موسیقی در بیست و یکم ماه juneجشن رقص در اواسط ماه juneنشریات بیش از ۲۳۰۰ عنوان نشریه اعم روزنامه های کشوری و محلی، نشریات هفتگی و مجلات تخصصی در کیوسکها و دکه های روزنامه فروشی عرضه می شود. تقاضای نشریات محلی با توجه به ارائه اطلاعات و نیازهای ضروری منطقه یی بسیار زیاد است. در متروی پاریس ۲ روزنامه بصورت رایگان ارائه می شود. ۳۶ درصد از مردم فرانسه

عنوان روزنامه را هر روز مطالعه می کنند.هفت عنوان نشریه ملی و ۱۶۰ عنوان محلی (روزنامه یا هفته ماه) در فرانسه منتشر می شود.تیراژ کل سالانه نشریات در فرانسه بالغ بر۹ میلیارد می باشد.آزادی مطبوعات در فرانسهآزادی مطبوعات در فرانسه به دنبال پیروزی انقلاب کبیر مورد توجه فراوان قرار گرفت.در اعلامیه حقوق و شهروند انقلاب فرانسه که در ۲۶ اوت ۱۷۸۹ در پاریس انتشار یافت،برای نخستین بار ،تعریفهای حقوقی دقیقی از آزادی به معنای اعم و آزادی مطبوعات به صورت خاص ارائه شده و حدود آنها نیز مشخص گردیدند. پس از پیروزی انقلاب کبیر فرانسه تا زمان برقراری جمهوری سوم که در اوایل دهه ۱۸۷۰ صورت گرفت ، آزادی مطبوعات وضع ثابتی پیدا نکرد و چندین اعلامیه حقوق و قانون اساسی و قانون و فرمان و تصویب نامه مطبوعاتی منتشر گردید. اما در تمام این دوره ها ، آزادی مطبوعات متزلزل بود. قانون ۱۸۷۵ جمهوری سوم فرانسه در مورد آزادی مطبوعات ساکت بود اما در عین حال یکی از نخستین قوانین مهم جمهوری سوم فرانسه ، قانون آزادی مطبوعات بود که در ۲۹ ژوئیه ۱۸۸۱ به تصویب رسیدتلویزیون تلویزیون اصلی ترین سرگرمی اوقات فراغت مردم فرانسه می باشد که متوسط مدت استفاده از تلویزیون به ازای هر فرد در روز ۳ ساعت و ۱۵ دقیقه می باشددر زمینه سمعی و بصری، فرانسه دارای بیش از ۱۳۰ کانال تلویزیون است. -شرکت ملی برنامه فرانس تلویزیون، شبکه های ملی را گرد هم می آورد:۲ France ، کانال عمومی؛France ۳ ، که شامل ۱۱ کانال محلی می باشد؛۵ France ، شبکه علمی و همچنین شبکه مشترک آلمان و فرانسه موسوم به Arte. بخش خصوصی نیز دارای دو شبکه عمومی Tf۱ و M۶ می باشد.س این شبکه های رایگان بوده و به غیر از هزینه مالیات استفاده از تلویزیون، هزینه دیگری را برای استفاده از آنها پرداخت نمی شود.شبکه های تلویزیونی پولیکانال plus : این شبکه سراسری ولی خصوصی می باشد در کشور فرانسه حدود ۶ میلیون نفر و در سطح بین المللی ۷ میلیون نفر مخاطب دارد. -بیش از ۲۰ شبکه کابلی سراسری ومنطقه ای در فرانسه وجود دارد که ۳۵٪ خانواده ها به یک شبکه کابلی مرتبط هستند و ۱/۷٪ از خانه ها مخاطب برنامه های کابلی هستند. -مجموعه ای از شبکه ها نیز قابل دریافت از طریق آنتن ماهواره یی می باشند مانند TPS،Canal Satellite و-...TV۵ و کانال بین المللی فرانسه CFI کانالهایی هستند که فعالیتهای صوتی و تصویری برون مرزی دارند.رادیو رادیوی فرانسه کانالهای رادیویی را هدایت می کند.رادیوهای بخش خصوصی رادیو RTL ، اروپا ۱ و رادیو مونت کارلو، کانالهای عمومی و مجموعه ای از رادیوهای تخصصی موسیقی، مضمونی ، رادیوهای محلی و رادیو فرهنگ خارجی بر روی موج FM ارسال می شوند از آن جمله رادیو لاتینا ، رادیو کلاسیک، Oui FM ، TSF ، رادیو Nova ... می باشند. فرکانسهای رادیویی برحسب محل دریافت متفاوت بوده و از طریق رونامه ها می توان به آن دست یافت.شهرهای اصلی۱-۱۲ – بوردو فرودگاه بین المللی، ایستگاه قطار اروپایی، محورهای اصلی بزگراهها و جاده های اصلی، راه دریای به اقیانوس اطلس و بندر ، مرکز آکیتن،دریچه ای رو به جهان را برای بوردو می گشایند. بوردو قطب اروپایی فناوری پیشرفته ، شهر تبادلات بین المللی، پایتخت جهانی شراب ومرکزاقتصادی جنوب غربی فرانسه است و به طور اخص در زمینه هوانوردی، فناوری فضایی و دفاعی فعالیت می کند. در بخش خدمات، فعالیت بسیار تجاری تسلط دارد و خدمات وابسته به موسسات تولیدی در این شهر مرکزیت یافته اند.قطار TGV چهار ساعته فاصله بوردوتا پاریس را طی می کند. ضمناً بوردو یک از شهرهای دانشگاهی مهم است: ۶۰۰۰۰ دانشجو، ۴ دانشگاه، ۱۴ مدارس عالی و ۵۰۰۰ پژوهشگر در ۲۰۰ آزمایشگاه است. پتانسیل پژوهش بوردو را در رتبه در کشور فرانسه قرار دارد و زمینه های تخصصی (شیمی مولکولی، لیزر قوی، ...) این رتبه را تقویت می کنند.در نهایت با زندگی فرهنگی بسیار فعال، بوردو به عنوان یک مرکز بزرگ روشنفکری و هنری مطرح می شود. این شهر موطن نویسندگان و نقاشان مشهوری چون میشل دو مونتنی، شارل دو مونتسکیو، فرانسوا مورياک، آندره لوت، آلبر مارکه و اودیلن ردون است. میراث معماری این شهر برجسته و بسیار قابل توجه است.۲-۱۲ – گرونوبل این شهر که از پاریس ۳ ساعت و از لیون ۵/۱ ساعت فاصله دارد قطب مهم علمی و فناوری فرانسه است. ۵۹۲۰۰ دانشجو در این شهر به تحصیل مشغولند که ۴۷۲۰۰ نفرشان در چهار دانشگاه UPMF , UJF, INPG و دانشگاه استاندال

تحصیل می کنند.درخشش علمی گرونوبل بر کیفیت آموزش ریاضیات، انفورماتیک، الکترونیک، فیزیک و ... در دانشگاه ژوزف فوریه و انستیتوی ملی پلی تکنیک گرونوبل و ۹ مدرسه مهندسی آن است. موسسات آموزش عالی گرونوبل بر آموزشهای خود را بر اساس رابطه نزدیک با صنعت، پژوهش و تبادلات بین المللی ارائه می نمایند.با ۱۸۲۰۰ شغل ، گرونوبل اولین قطب پژوهشی دولتی و خصوصی فرانسه بعد از پاریس است. به طور سنتی پژوهش در شهر گرونوبل که به طور سنتی متوجه فناوری خاص و دقیق است، پیوندهای همکاری موثری با شبکه ی صنعتی قوی و دانشگاهی ایجاد کرده است که خود در آموزشهای آن مشارکت کامل دارد.گرونوبل از موج قابل توجه و ثابت سرمایه های دولتی اروپایی که اهداف و انگیزه های بین المللی شهر را در زمینه مراکز عالی سنتی آن ، ریاضیات، فیزیک، انرژی هسته یی، مواد، الکترونیک، انفورماتیک و ... یا رشته هایی که مانند علوم زیستی و میکرو نانوتکنولوژی امروزه، در گرونوبل توسعه و گسترش می یابند.در نهایت، برجستگی فضاهای گرونوبل بر محیط زیست طبیعی استثنایی شهر و غنای زندگی شهری و فرهنگی ناحیه یی آن تکیه دارد. جایگاه گرونوبل در قلب کوههای آلپ فرانسه داشتن فعالیتهایی چون اسکی، کوهپیمایی، صخره نوردی، کایت و ... را برای ساکنان شهر میسور می سازد. گرونوبل میزبان بازیهای المپیک بوده است و ناحیه ایزر دارای سه پارک طبیعی است. دریاچه های متعدد و دریای مدیترانه در نزدیکی این ناحیه به دوستداران قایقرانی بادبانی مکانهایی متنوع و عالی را اعطا می کنند.۳-۱۲- لیل در ۳۸ دقیقه یی بروکسل، یک ساعتی پاریس، دو ساعتی لندن و سه ساعتی کولونی، لیل چهارمین رتبه را در متروپلهای فرانسه را اشغال کرده است.فعالیتهای بازرگانی لیل شهر را از دیر باز بر تبادلات جهانی گشوده است و به این ترتیب حضور گروههای صنعتی بین المللی و جذب موسسات متعدد اصلی در این شهر توجیه می شود. لیل نقش جایگاه بزرگ اقتصادی خود را ابراز می دارد : بخش اقتصادی و مستغلات، حمل و نقل و مخابرات به طور خا=ص گسترش یافته اند.فعالیتهای اقتصادی اصلی شهر نساجی و پوشک، تجهیزات صنعتی، هنرهای گرافیک، صنعت اتومبیل، فروش مکاتبه یی و صنعت کشاورزی غذایی است. در این جوانترین ناحیه فرانسه، قطب آموزش در اولویت قرار دارد. منطقه لیل بیش از ۹۵۰۰۰ دانشجو دارد که در دو شهر لیل و ویلنو داسک، شهر جدید و صنعتی، به تحصیل مشغولند. با ۴دانشگاه ، ۱۳ مدرسه مهندسی، ۵ مدرسه بازرگانی، یک مدرسه روزنامه نگاری، یک انستیوتوی مطالعات سیاسی، یک انستیتوی مدیریت موسسات و مدارس و انستیتو های بسیار دیگر، لیل سیزدهمین تجمع دانشگاهی را در فرانسه در اختیار دارد. از دوران گوتیک تا عصر کلاسیک، از رنسانس فلاندری تا هنر جدید، لیل بناهای متعددی را از گذشته خود حفظ کرده است که نشانگر تاثیرات هنری متنوعی از قرون وسطی تا تحول صنعتی در قرن نوزدهم میلادی هستند.لیل و اطراف آن موزه های بسیاری دارند که بازسازی بسیاری از آنها به پایان رسیده است. این قطب شهری شاهد زندگی فرهنگی بسیار است که نمای زنده وهمه هنرهانقشی برجسته و ممتاز در آن ایفا می کنند. تنوع زیاد فرهنگی این شهر پویا به آن عنوان پایتخت اروپایی فرهنگ را در سال ۲۰۰۴ اعطا کرده است.۱۲-۴- - لیون پایتخت اقوام گل در دوره امپراتوری روم، شهر بزرگ فرهنگی و بازرگانی در دوره رنسانس، منبع قدرتمند صنعتی در قرن نوزدهم، لیون امروزه دومین شهر بزرگ فرانسه و یکی از شهرهای بزرگ اروپایی است. لیون، مرکز ناحیه رون-آلپ، در محل به هم رسیدن رودهای سون و رون از وضعیت جغرافیایی استثنایی بهره مند است.لیون محل استقرار موسسات بزرگ بین المللی (اینترپل، اورونیز، مرکز تحقیقات بین المللی بر روی سرطان ،...) است و به خاطر بخشهای متالرژی، الکترونیک، شیمی، داروسازی، نساجی (صنعت ابریشم از قرن شانزدهم کاملا در شهر لیون جای گرفته است)، برق، صنایع پلاستیک و تجارت کلان و نیز خدماتی چون بانک، بیمه، مهندسی یا ارتباطات به عنوان یکی از اولین جایگاههای اقتصادی اروپایی مطرح می شود. شبکه راه آهن لیون را در عرض دو ساعت به پاریس و در عرض ۵ ساعت از طریق اوروستار به لندن وصل می کند. ضمناً پایتختهای اروپایی در فاصله یک ساعتی با سفر هوایی از شهر لیون هستند. در زمینه پژوهش، شهر لیون ۵۱۰ آزمایشگاه دولتی و خصوصی دارد و امکانات متعددی در زمینه دقیق و مشخص (پژوهش بالینی و زیست شناسی انسانی، داروشناسی، مهندسی زیست شناختی و

پزشکی، تصویربرداری پزشکی، شیمی مولکولی، علوم مواد) در اختیار دارد. ده هزار پژوهشگر منطقه لیون با پیوند نزدیک با ۴ دانشگاه و حدود بیست مدرسه بزرگ این شهر هر ساله حدود یکصد هزار دانشجو را آموزش می دهند. ضمناً لیون یک قطب بزرگ فرهنگی است و موزه های متعددی و میراث معماری قابل توجهی (دوره روم، رنسانس، قرون ۱۷ ، ۱۸ و ۱۹) را در خود جای داده است. و هر ساله فعالیتهای بسیاری را در زمینه موسیقی، تئاتر، اپرا، رقص، هنر معاصر و ... ارائه می کند. لیون زادگاه آشپزی نوین و آشپزهای بزرگ فرانسوی است. لیون از قرون متمادی برای آشپزی است و اسرار این آشپزی در بهترین مدارس شهر آموزش داده می شوند.۱۲-۵- مارسی مرکز سومین ناحیه اقتصادی فرانسوی و اولین قطب صنعتی و خدمات جنوب فرانسه است. مارسی دارای امکانات غیر قابل انکار نظیر موقعیت ژئو استراتژیک در اروپا و مدیترانه ، کیفیت زندگی ممتاز، جمعیت جوان، پویا و خلاق و تجربه طولانی تبادلات بین المللی است. از قرون پیش، به ویژه داد و ستدهای دریایی نقش و جایگاهی اساسی برای مارسی، اولین بندر فرانسه دارد. بدینسان مارسی به عنوان مرکز بزرگ اقتصادی پیرامون مدیترانه است. به خاطر مجموعه بزرگ بیمارستانی که بهترین تجهیزات و احدهای پژوهشی بسیار مشهوری را دارد، امروزه مارسی در میان اولین رتبه های بهداشت و سلامت عمومی قرار دارد. بخشهای عمده آن عبارتند از مهندسی زیست پزشکی، سرطان شناسی، ایمنی شناسی، صنعت دارو سازی و تصویر برداری پزشکی. مارسی دومین قطب پژوهش دولتی در فرانسه در زمینه علمی است و قریب ۳۰۰۰ پژوهشگر را در آزمایشگاهها و دانشگاهها گرد هم می آورد. آموزش عالی ۳ دانشگاه، ۳۰ دانشکده و مدرسه بزرگ را در اختیار دارد که ۹۰۰۰۰ دانشجو را تربیت می کنند. مارسی شهر تعدد فرهنگی است و به سرعت تجهیزات ساختار سازی را از آن خود کرده است. با ۲۵ تئاتر، اپرا، سالن کنسرت" لودوم، "مدرسه بین المللی رقص و باله ملی ماری-کلود پیتراگالا، مارسی مانند یک مرکز فرهنگی حقیقی در فرانسه قرار می گیرد. ورزش بیش از یک سرگرمی اوقات فراغت محسوب می شود. در مارسی بیش از ۵۰ رشته به طور منظم توسط ۲۰۰۰۰۰ فرد مجاز کار می شود. ۴۰ درصد وسعت مارسی به فضای طبیعی اختصاص داده شده است. ضمناً با ۵۷ کیلومتر ساحل دریا، مارسی محل ملاقات ممتازی برای ورزشکاران (غواصی، ورزشهای آبی) و نیز شناگرانی است که از درخشندگی استثنایی خورشید نیز برخوردار می شوند.-۱۲-۶ مونپولیه مونپولیه مرکز لانگ دوک-روسیون است و در میان شهرهای فرانسه رتبه هشتم را احراز می کند. این شهر در نزدیکی حوزه مدیترانه و نه چندان دور از پاریس قرار دارد (یک ساعت و ده دقیقه با هواپیما و ۳ ساعت و ۱۵ دقیقه با TGV) مونپولیه اقتصادی را بر مبنای فعالیتهای پیشرفته علمی و خدماتی پیرامون شرکتهایی چون IBM و شرکتهای معتبر دیگر مانند ، Cap Gemini ، Palm Computing ، DELL ، HORIBA Genesys ، Inforud ، Alstom یا PC soft بنیان گذاشته است. تخصصهای بسیار دیگری نیز مانند کشاورزی مناطق گرمسیری و مدیترانه یی، بهداشت ، محیط زیست، فناوری اطلاعات در این شهر گسترش یافته است. ۶۰۰۰۰ دانشجو، ۳ دانشگاه، ۵ مدرسه عالی مهندسی و دهها پژوهشکده در پویایی و کیفیت زندگی این شهر مشارکت دارند. در مونپولیه از هر چهار نفر یک نفر دانشجو است. آگروپلیس، قطب بین المللی تحقیقات و آموزش عالی کشاورزی با بیش از ۲۰۰ واحد و آزمایشگاه ، ۳۰۰۰ پژوهشگر، مدرس – پژوشگر و تکنیسین در مونپولیه و حومه آن اتقرار دارند. ۶۰۰ دانشمند از مناطق ماورا دریای فرانسه، در ۶۰ کشور جهان پراکنده ند و با آنان همکاری می کنند. موضوع این تحقیقات گسترش اقتصدی و اجتماعی مناطق مدیترانه یی و گرمسیری است. موزه آگروپلیس، موزه علم و جامعه، به نوبه خود موضوع کشاورزی و تغذیه را به نمایش می گذارد و به گسترش فرهنگ علمی آن می پردازد. فرهنگ اولین جایگاه را در مونپولیه دارد. هنرهای سنتی با فناوری مدرن همراه شده اند و کنسرتها، نمایشگاهها، آفرینشهای نمایشی و جشنواره ها در تمام سال حیات فرهنگی شهر را پربارتر می سازند. -۱۲-۷ نیس شهر مهم کمان مدیترانه ، نیس همواره میزبانی بین المللی بوده است و شهری توریستی، تفریحی، فرهنگی، و در عین حال محل اختراع و تحقیق و بازرگانی است. فرودگاه نیس– کوت دازور برترین فرودگاه خارج از پایتخت است و روزانه با ۵۹ پرواز بین المللی ۳۲ پرواز

داخلی و بیش از ۴۵ پرواز روزانه نیس– پـاریس شـهر رابه همه شـهر هـای بزرگ وصل می کنـد. شبکه جاده یی و راه آهن نیز به راحتی در این شـهر قابل دسترسی است. اقتصاد نیس به ویژه در بخش خدما گسترش یافته است و امروز شهر می کوشد نقش مهمی را در زمینههای فناوری های پیشـرفته، بهـداشت، رسانه های تصویری، خـدمات مخابراتی و چنـد رسانه یی ایفا کنـد. دانشـگاه نیس سوفیـا آنتی پلیس در سال ۱۹۶۵ تاسیس شد و در رده بهترین دانشـگاههای اصـلی فرانسه قرار دارد. این دانشگاه پذیرای ۱۳۰ گروه محقق و دارای ۳۶۰۰۰ دانشجو است که از همجواری بافت اقتصادی و اجتماعی یک شـهر بزرگ و اسـتقرار موسات وشرکتهایی با فناوری پیشـرفته بهره می برد و تاثیر متقابل دانشـگاه و موسـسات مختلف را از طریق دوره های کارآموزی در موسسات و دوره های شغلی–حرفه یی در دانشـگاه ممکن می سازد. بسیاری از مـدارس عالی با دوره های تخصصـی در نیس حضور دارند مانند مدرسـه عالی علوم انفورماتیک، مـدرسه عالی ملی معـدن پاریس و کنسـرواتوار هنر و حِرف . مـدارس هنری گرایشـها ی مختلفی را پس از مقاطع ابتدایی و متوسـطه آموزش می دهند . در مدرسه ملی هنرهای تزیینی، گرافیک، نقاشـی و مجسمه سازی آموخته می شود که ماتیس، ژیولیولی، آواتی و آرمان در آن جا تعلیم دیده اند. موسیقی در کنسرواتوار ملی رژیون و مرکز بین المللی آموزش موسیقی تـدریس می شود. نیس محل شـکوفایی هنر و فرهنگ ، هنرمندان بسـیاری را مانند ون لو، تولوز لوترک، مودیگلیانی، دوفی، رنوار، پیکاسو، شاگال، پره رو، نیتسژ، آراگون، تولسـتوی، موپاسان، برلیوز، بیزه و ماسنه را الهام بخشیده است. موزه کوت دازور مجموعه یی معتبر را در بنایی که از نظر معماری شـهرتی در حـد مجموعه اشـیا داخلش دارد، گرد هم آورده است. -۱۲-۸ استرازبورگ این شهر هفتمیـن شـهر بزرگ فرانسه و مرکز اسـتان بـا ر ن می بـا شـد . اسـترازبورگ همچنین مرکز فرهنگی ــ اقتصـادی الزاس است . موقعیت ویژه جغرافیایی این شـهر در حد فاصل ارتباطات بین ا لمللی با قدمتی اروپایی , مشـرف به رودخانه رن , به این شهر اهمیت بی بدیل می بخشد . با توجه به تمامی این خصوصـیات , شـهر استرازبورگ به عنوان مرکز قانون گذاری اروپا برگزیده شده است . از جمله این مراکز می توان پارلمـان اروپـا , مرکز مشـاورت اروپایی و مرکز دفاع از حقوق بشـر اروپا را نام برد . این شـهر قریب به ۴۸۰۰۰ دانشـجو دارد , که ۳۹۰۰۰ تن از أنها در دانشـگاههای دولتی مشـغول به تحصـیل هسـتند . دانشگاه لویی پاستور با دانشکده های علوم و علوم پزشـکی , دانشکده مارک بلوک با دانشکده های ادبیات و زبان شناسی و دانشگاه روبرت شومن با دانشکده های حقـوق و حسابرسـی. همچنیـن مـدارس بزرگ فرانسـهماننـد ENA در اسـترازبورگ شـعباتی دارنـد . زیبـایی معمـاری مرکز شـهر اسـترازبورگ بـه حـدی است کـه یونسکو أن را بخشـی از میراث فرهنگی جهـانی قرار داده است . در شـهر اسـترازبورگ فعـالیت فرهنگی بسـیار غنی ماننـد کنسـرت , تئاتر , سـینما و رقص و غیره در جریان است . در انتها بایـد از غذاهای لذیذ منطقه الزاس مانند شوکروت , تـارت اونیون , موسـتل و غیره یـاد کرد. -۱۲-۹ تولوز این شـهر در حـد فاصل دریای مـدیترانه و اقیانوس اتلانتیک قرار گرفته است . فاصله این شهر تا پایتخت ۷۳۰ کیلومتر است , چهارمین شـهر بزرگ فرانسه و مرکز منطقه میدی پی رنه نیز می باشد . در چنـد سـال گذشـته , تولوز از خود نمـاد شـهری فعـال را به نمـایش گـذارده است . علاوه بر صـنایع هوایی و فضایی , فعالیت در بخشهایی چون الکترونیک , صـنایع پزشکی , علوم غذایی , تکنولوژی اطلاعات , میکرو بیولوژی و بیوتکنولوژی بسیار فعال است, چنین رشد و پیشـرفت همواره در تعامل و همگونی با زندگی ساکنین بوده است. این شهر میراث فرهنگی گذشته و حال خود را که دوستداران فراوان دارد, پاس می دارد. بیش از ۱۱۰۰۰۰ دانشجو در سه دانشگاه و چهارده مدرسه بزرگ مشغول به تحصیل هستند , این شـهر رکورد بیشترین تعداد دانشـگاه های شهرسـتان های فرانسه را کسب نموده است . شهر تولوز گنجینه ای از میراث فرهنگی بی بـدیل را در خود حفـظ می کنـد , از جمله : موزه هـا , سـالن هـای نمـایش و تئاتر های گوناگون منابع:سایت خبرگزاری میراث فرهنگیسایت دفتر فرهنگی سفارت فرانسه در تهران

http://tourisminfo.blogfa.comhttp://www.ukstudytoday.comwww.euronews.net

ویژگی های فرهنگی کشور ازبکستان

تهیه کننده : جلیل ادبیان

کشور ازبکستان: یکی از جمهوری های تازه استقلال یافته بعد از فروپاشی شوروی سابق است که در آسیای مرکزی قرار گرفته است . جمهوری ازبکستان که گستردگی آن در جهت شرقی – غربی است به دلیل دارا بودن موقعیت مرکزی در میان جمهوری های آسیای مرکزی از نظر زمین .... از اهمیت خاصی برخور دار است وسعت ازبکستان در حال حاضر ۴۴۷۴۰۰کیلو متر مربع است اطراف جمهوری ازبکستان را کشورهای آسیای مرکزی احاطه کرده است فقط در بخشی از جنوب خود با افغانستان مرز مشترک دارد که رودخانه ی آمودریا مرزطبیعی بین افغانستان و ازبکستان را تشکیل می دهد جمهوری ازبکستان از شمال و شمال غرب با جمهوری قزاقستان و از جنوب با کشورهای ترکمنستان و از شرق با تاجیکستان و و از شمال شرقی با قرقیزستان محدود می شود . ازبکستان از نظر آب و هوایی مشابه سایر کشورهای آسیای مرکزی دارایآب و هوای گرم و خشک است به همین دلیل تابستان های گرم با هوای خشک در مدت زیادی از سال کشور را تحت تاثیر قرار می دهد زمستان های نسبتا کوتاه مدت با هوای ملایم گاهی اوقات سرمای شدیدی را به همراه می آورد دو فصل بهار و پائیز که هوا مطلوب و معتدل است دوام چندانی ندارد .پیشینه تاریخی :اکتشافات باستان شناسی که محدوده کنونی ازبکستان از دوران ماقبل تاریخ سکونتگاه انسان بوده و از آن زمان تاکنون تمدن ها و فرهنگ های متعدد و متنوعی را به خود دیده است .از گذشته این سرزمین تا قرن ششم پیش از میلاد اطلاعات دقیق و مستندی در دست نیست در آن زمان این سرزمین برای نخستین بار تحت حاکمیت ایرانیان قرار گرفت و به عنوان بخشی از قلمرو ایران قلمداد شد . با حمله اسکندر مقدونی در سال ۳۲۹ قبل از میلاد حکومت یونانی باکتریا در ناحیه شکل گرفت در قرن اول میلادی نخست «سکاییان» و سپس کوشانیان ناحیه را تصرف کردند و ضمیمه قلمرو خود شامل افغانستان ، تاجیکستان ، ترکمنستان و شمال خراسان کردند. در قرن پنجم میلادی هون ها یا هپالنیان بر ناحیه حاکم شدند و بنابراین برای نخستین بار حکومت ترکها برقرار شد که تا زمان ورود اعراب مسلمان به ناحیه ادامه یافت با گسترش فتوحات مسلمانان و ورود آن ها به ناحیه در نیمه دوم قرن هفتم میلادی زمینه لازم برای تشکیل حکومت های اسلامی فراهم شد . اسماعیل سامانی در سال ۸۷۳ میلادی ماوراء النهر و خوارزم را به تصرف در آورد و سلسله ی سامانیان را در بخارا پایه گذاری کرد قراختاییان که از غز های ترک مسلمان بودند سامانیان را بر انداخته و خود پس از چندی حکومت از سلجوقیان شکست خوردند . سلجوقیان در اواخر سده دهم میلادی وارد ماوراءالنهر شدند و تا قرن دوازدهم میلادی سراسر محدوده ی فعلی ازبکستان را تسخیر نمودند در اواسط همین قرن قراختاییان آنان را شکست دادند و ازبکستان را تصرف کردند . چندی نگذشت که در اواخر همان سده خوارزمشاهیان متحدان اولیه قراختاییان آن ها را از حکومت به زیر افکندند . اما فرمانروایی اینان نیز چندان نپایید و با حمله مغول از قدرت بر کنار شدند . دنباله از صفحه ۱۴۵تا ۱۴۷ کتابجمعیت : ازبکستان در میان کشورهای آسیای مرکزی بالاترین رقم جمعیت را داراست آمار موجود نشان می دهد که جمعیت این کشور در طی ۶۶ سال تقریبا ۴ برابر شده است در حال حاضر جمعیت ازبکستان بالغ بر ۳۵ میلیون نفر است .مشابه تمام کشورهای آسیای مرکزی پایین بودن رشد جمعیت در نیمه اول قرن بیستم ناشی از حاکمبت روس ها و اجرای سیاست های اقتصادی و اجتماعی و بروز جنگ جهانی دوم بوده است در حالی که در نیمه دوم قرن بیستم تثبیت وضعیت سیاسی کشور و افزایش موالید و کاهش مرگ و میر و مهاجرت های خارجی و افزایش وسعت کشور رشدبالای جمعیت را به دنبال داشته است .نامتعادل بودن تراکم جمعیت در سطح کشور ازبکستان به علت نامساعد بودن شرایط طبیعی و اقلیمی بخش وسیعی از سرزمین ازبکستان است . ازبکستان در ردیف کشورهای جوان محسوب می شود آمار موجود نشان دهنده ی رقم بالای جمعیت در گروه سنی کودکان و نوجوانان است به دلیل آن که اقتصاد ازبکستان متکی بر کشاورزی و تولید محصولات زراعی و دامی است و این گونه فعالیت ها در فضاهای روستایی انجام می شوند بیش از نیمی از جمعیت کشور در روستاها سکونت دارند .ترکیب قومی :

نام ازبکستان گویای برتری ازبک ها در این سرزمین است کلمه ازبک به سال ۱۲۹۶شمسی در روسیه معرف گروه های کوچرو و نیمه کوچرو و ترک بودند تحرک این افراد که نتیجه شیوه اقتصادی گذران زندگی آن ها بود محدودیت مرزی را از بین می برد و یکی از دلایل پراکندگی ازبک ها در ناحیه همین شیوه معیشت آنها بوده است.ازبکستان کنونی تا پیش از انقلاب بلشویکی بخشی از ماورء النهر بود و ازبک ها نیز در بخشی از آن سکونت داشتند در آن زمان ماوراءالنهر سکونتگاه جوامع قومی گوناگون بود که هویت آن ها پیش از آن که متکی بر قومیّتشان باشد بر اساس محل سکونتشان مشخص می شد مانند سمرقندی ، بخارایی . با اجرای سیاست های استالین وحدت و یکپارچگی ماوراء النهر و پیوند های میان ساکنان آن جا از هم گسیخت و به تدریج تقسیمات سیاسی به شکل یک واقعیت سیاسی آشکار شد و حتی مقابله و رویارویی اقوام ساکن هر محدوده سیاسی را موجب شد . در ازبکستان با وجود آن که بیش از ۱۱۰ ملیت زندگی می کنند اکثریت جامعه را ازبک ها تشکیل می دهند . روسها ، تاجیک ها ، قزاق ها و تاتارها به ترتیب بعد از ازبک ها بیشترین تعداد جمعیت را در ازبکستان دارند . حدود ۸۵٪ مجموع ازبک ها در ازبکستان ساکنند و شمار زیاد ازبک ها نسبت به سایر اقوام آسیای مرکزی نوعی حس برتری طلبی را در میان آن ها به وجود آورده است . این خصلت که از گذشته در میان آن ها وجود داشت در ایام حکومت کمونیست ها تشویق شد و ازبکستان نقش رهبری را در آسیای مرکزی به عهده گرفت و بسیاری از مراکز مهم علمی ، فرهنگی و مذهبی ناحیه در این کشور تاسیس شد . این رویکرد ضمن آنکه سبب پیشرفت فرهنگی ازبکستان شد داعیه برتری ازبکستان بر سایر کشورهای ناحیه را قوت بخشید به طوری که پس از استقلال نیز ازبک ها فعالیت های گوناگونی برای حفظ قدرت خود در ناحیه انجام دادند و تا حدود زیادی نیز موفق بوده اند .زبان های رایج :ازبک ها به زبان ازبکی که از گروه ترکی شرقی است سخن می گویند این زبان از دو گویش عمده تشکیل شده است . گروه اول گویش های شرق ازبکستان و گروه دوم گویش های شمال غربی و جنوب را در بر می گیرند . واژگان زبان ازبکی ترکی است اما در طی زمان واژه هایی از زبان فارسی و عربی به آن وارد شده است . تاپیش از استقلال زبان روسی زبان رسمی بود و زبان ازبکی در کنار آن به کار می رفت و مشابه تمام کشور های ناحیه در امور اداری و سیاسی ازبکستاناز زبان روسی استفاده می شد پس از کسب استقلال زبان ازبکی زبان رسمی و زبان روسی به عنوان زبان دوم معرفی شد .در حال حاضر خط رسمی این کشور «کیریل» است و طبق مصوبه شورای عالی جمهوری ازبکستان در تاریخ ۲۰ سپتامبر ۱۹۹۳ از سال ۲۰۰۰ میلادی خط لاتین به جای خط کیریل مورد استفاده قرار گرفت. هم چنین بر اساس مصوبه یازدهمین اجلاسیه شورای عالی ازبکستان در سال ۱۹۸۹ زبان رسمی این کشور به زبان ازبکی تغییر یافت. در مصوبه مذکور تصریح شده است که از سال ۱۹۹۷ استفاده از زبان ازبکی در کلیه محاورات رسمی الزامی است و لذا افرادی که از سال ۱۹۹۷ به زبان ازبکی آشنایی نداشته باشند نخواهند توانست به پست دولتی دست یابند. قابل ذکر است که در بین سالهای ۱۹۲۳-۱۸۶۵ خط عربی با تعدیل مختصری در ازبکستان مورد استفاده قرار می گرفته است. در سالهای ۳۰-۱۹۲۳ تعدیل مجددی در خط عربی به عمل آمد. در سالهای ۴۰-۱۹۳۴ خط لاتین در این کشور به عنوان الفبای دوم و از سال ۱۹۴۰ خط کیرل (روسی) به عنوان تنها خط رسمی مورد استفاده قرار گرفت. در سال ۱۹۵۶ در خط کریل نیز تعدیل هایی به عمل آمدمذهب :دین بیشتر مردم ازبکستان اسلام است به نظر می رسد نخستین بارمسلمانان در اواسط قرن اول هجری به این ناحیه وارد شده اند زیرا در سنگ قبر قاسم ابن عباس « پسر عموی پیامبر اسلام در محل نشاه زند » در سمرقند سال فوت وی ۵۶ هجری قمری هک شده است . اسناد و مدارک تاریخی علت سفر وی را به ناحیه ، تبلیغ اصول اسلامی ذکر کرده اند و علت شهادت یا فوت وی را مبارزه با کفار نوشته اند . گسترش اسلام در ماوراءالنهر عمدتا در قرن دوم رخ داد و با گذشت زمان بر تعداد مسلمانان افزوده شد در این هنگام شهر های سمرقند و بخارا از مراکز مهم علمی جهان اسلام شهرت جهانی یافتند در طی قرون متمادی تا پیش از تسلط روس ها بر این ناحیه شهر هایی که اکنون در قلمرو ازبکستان قرار دارند در پیشبرد اصول اسلامی و پایبندی به احکام الهی در جهان اسلام زبانزد بوده اند مردم آسیای مرکزی وارث تمدنهای کهن

هستند که برخی از آنها قبل از اسلام بوده اند. اما این دین اسلام است که طی هزار سال در گستره ای عظیم، زندگی روزمره مردم آسیای مرکزی و به ویژه ازبکستان را هدایت کرده است. از اواسط قرن ۱۰ تا پایان قرن ۱۶م، اسلام بعنوان مهمترین دین در این منطقه شناخته شد و آسیای مرکزی به یکی از معتبر ترین کانونهای فرهنگی جهان اسلام تبدیل شد .شهر های بخارا و سمرقند از قرن ۳ هجری به بعد بعنوان دو مرکز مهم تدریس علوم اسلامی شناخته شد و علمای مسلمان از نقاط مختلف گیتی جهت کسب تازه ترین برداشتها از اسلام به آن دیار شتافتند.در طول این ۶ قرن بخارا مهد اسلام نامیده می شد. با توجه به همین ویژگی و علمای اسلامی که ساکن این شهر بوده اند، در حال حاضر این شهر را «بخارای شریف» می نامند. از همان ابتدای اشاعه اسلام در این خطه، تصوف در ازبکستان رو به شکوفایی نهاد. بخارا و خیوه که دو مرکز از مهمترین مراکز تعلیمات صوفیه در قرون وسطی به شمار می رفتند، در ازبکستان کنونی واقع شده اند. هر دوی این مراکز در اشاعه مکاتب تصوف در کل جهان اسلام از اهمیت شایانی برخوردار بودند. نجم الدین کبری (۱۲۲۱-۱۱۴۵م) در خیوه به تعلیم طریقتی پرداخت که به «کبرویه» معروف شد. بهاءالدین نقشبند در بخارا مسلک نقشبندیه معروف به طریقت خواجگان را اشاعه داد. این دو به ویژه نقشبندیه نفوذ ریشه داری یافت و در سراسر آسیای مرکزی، قفقاز و نواحی ولگا، اناتولی، کردستان و هند منتشر شد. اکنون نیز بزرگترین فرقه تصوف است و همچنان پیروانی را در خاور و باختر به خود جذب می کند. همچنین «یسویه» در تمام ناحیه «قادریه» در فرغانه و «چشتیه» در خوقند پیروان زیادی دارند. مدفن بهاءالدین نقشبند درست در کنار بخارا است که در ۱۵۴۳ م امیر عبد العزیز خان مرقدی بر مزارش ساخت. حتی امروزه هم بهاءالدین از چنان حرمت و نفوذی برخوردار است که بسیاری تصور می کنند اگر دو یا سه بار به زیارت مرقدش بروند گویی به زیارت کعبه نایل شده اندمساجد و مدارس و بناهای تاریخی که در طی حکومت اسلامی در ازبکستان کنونی ساخته شده اند امروزه از مفاخر ملی این جمهوری به شمار می آید با حاکمیت کمونیست ها رهبران کمونیست ها سعی زیادی کردند که افکار و اعتقادات کمونیستی را جایگزین اصول اسلامی نمایند و اقدامات متعدد و متنوع تنبیهی و تشویقی برای نیل به اهداف خود انجام دادند اما مسلمانان ازبکستان با حفظ و حراست از اعتقادات خود پس از کسب استقلال با روحیه ای تازه به فعالیت پرداختند . بسیاری از مساجد بازسازی شدند مانند مسجد طلا شیخ ومسجد جامع یکه سرا در تاشکند .اعیاد مذهبی رمضان و فطر رسمیت یافتند و فقط طی ۴ سال اولیه استقلال ۲۸ مدرسه علمیه تاسیس شده است شایان ذکر است که بیش از ۹۰ درصد از سکنه ازبکستان پیرو کیش حضرت محمد (ص) می باشند . مسلمانان ازبکستان سنی مذهب و پیرو مکتب حنفی هستند.بهداشت عمومی :امور درمانی در ازبکستان زیر نظر وزارت بهداشت انجام می شود. امروزه در ازبکستان ۱۳۳۴ بیمارستان و ۳۰۴۱ درمانگاه فعالیت می کنند. تعداد کل مؤسسات پزشکی و داروخانه ۲۹۰۲ است. در ازبکستان نرخ مرگ و میر در بین کودکان بالا است. بخصوص در منطقه آرال که فقط ۵/۵۸٪ از بیمارستانها و ۵/۶۶٪ از درمانگاهها در وضعیت نسبتا مناسب قرار دارند. این در حالی است که مناطق روستایی در وضع بدتری قرار دارند.دلایل اصلی مرگ و میر در ازبکستان ،۱/۴۲٪ بیماری های واگیر دار و ۵/۱۶ ٪ بیماری های تنفسی است.کیفیت پایین آب آشامیدنی، عدم رعایت اصول بهداشتی و مراقبتهای پزشکی نا کافی دلایل اصلی مرگ و میر در نقاط روستایی به شمار می آیندرسانه های گروهی :مطبوعات ازبکستان به زبان های گوناگونی منتشر می شوند اما به دلیل کثرت ازبک ها بیشتر نشریات به زبان ازبکی منتشر می شوند . نخستین روزنامه ازبکی در سال ۱۸۷۰ م مصادف با ۱۲۴۹ شمسی در شهر تاشکند به چاپ رسید این روزنامه تا سال ۱۸۷۲ میلادی مصادف با ۱۲۵۱ شمسی به ضمیمه روزنامه روس زبان اخبار ترکستان منتشر می شد اما از سال ۱۸۸۳ میلادی مصادف با ۱۲۶۲ شمسی به صورت رسمی و مستقل و با نام ایالت ترکستان اجازه انتشار یافت بعد ها روزنامه های دیگری با نام های آیینه و اولوق ترکستان توران ، خورشید و صدای ترکستان وارد بازار شدند .رادیو و تلویزیون ازبکستان نیز به زبان های گوناگونی برنامه تولید و پخش می کنند بیشتر برنامه ها به زبان هایی است که برای اقوام ساکن در ازبکستان قابل استفاده است . بدیهی است که برنامه های تولیدی به زبان ازبکی و روسی بیشتر از سایر برنامه ها باشد . از اواسط

دهه ۱۹۷۰ میلادی رادیوی این کشور برای کشور های همجوار نیز برنامه تهیه و پخش می کرد پس از استقلال بر تعدادبرنامه های خارجی و همچنین تنوع زبانی آن ها افزوده شد . تلویزیون ازبکستان چندین کانال دارد که به زبان های ازبکی ، روسی ، قزاقی و ... برنامه پخش می کنند . در سال های اخیر پخش برنامه های ماهواره و همچنین برخی برنامه های تلویزیونی ترکیه نیز آغاز شده است .تقسیمات کشوری :ازبکستان متشکل از یک جمهوری خود مختار و دوازده استان است بسیاری از نواحی و شهر های مهم آسیای مرکزی که سابقه طولانی تاریخی دارند و از مراکز مهم سیاسی و فرهنگی آن بوده اند در محدوده سیاسی کنونی کشور ازبکستان واقع هستند . خوارزم ،خیوه ، اورگنج ، بخارا ، سمرقند و ... شماری از آن ها هستند . بسیاری از این نقاط اکنون نیز در ردیف شهر های مهم و مراکز استان های ازبکستان به شمار می روند .در میان شهر های ازبکستان تاشکند پایتخت کشور با بیش از ۲ میلیون نفر جمعیت بزرگترین و مهم ترین شهر کشور و پر جمعیت ترین شهر آسیای مرکزی می باشد .روابط خارجی :از ابتدای استقلال ازبکستان این کشور در برقراری و گسترش روابط اقتصادی ، سیاسی و فرهنگی با بسیاری از کشور های جهان تلاش فراوانی کرده است . همزمان با آن شماری از کشور ها برای بهره برداری از موقعیت جغرافیایی ممتاز ، توان اقتصادی نسبتا مناسب و بازار مصرف پر جمعیت این کشور در مقایسه با سایر جمهوری های آسیای مرکزی فعالیت گسترده ای را برای نفوذ در ازبکستان آغاز کرده اند .مقامات بلند پایه ازبکستان با وجود بروز مشکلاتی در روابط تجاری باروسیه این کشور را به عنوان بزرگترین و مهمترین شریک خود اعلام کردند و با تاکید بر تداوم روابط گسترده با مسکو به برقراری روابط متقابل با سایر کشور های مشترک المنافع به ویژه جمهوری های آسیای مرکزی اقدام کردند تشکیل اتحادیه ای متشکل از ازبکستان ، قزاقستان و قرقیزستان نمود عینی تلاش ازبکستان بود و ازبک ها در توسعه روابطشان با کشور های جهان بیشتر به روابط اقتصادی توجه داشتند و خود نیز برای جلب مشارکت اقتصادی آن ها اقدام زیادی در اصلاح و بهبود ساختار اقتصادی کشور و قوانین حاکم بر آن انجام دادند .روابط با ایران :وجوه مشترک تاریخی ، فرهنگی و مذهبی شرایط و زمینه مناسب لازم را برای اشتراک مساعی و برقراری روابط پایدار و گسترش مبادلات فرهنگی و اقتصادی بین دو کشور فراهم نموده است حضور حدود ۲۰۰ هزار ایرانی تبار در سمرقند و بخارا که از اعقاب بازرگانان و مهاجران خراسان هستند شاهدی است بر سابقه طولانی روابط میان دو کشور . این افراد حدود یک قرن قبل در دو شهر مذکور تجارت و کسب داشتند و تاکنون آداب و رسوم خود را زنده نگه داشته اند و تا حدودی زبان و هویت خود را حفظ کرده اند . تبادل کالاهای تولیدی دو کشور و استفاده از خطوط ترانزیت ایران مهمترین جنبه های روابط تجاری دو کشور است . خرید پنبه تولیدی ازبکستان و همچنین انتقال این کالا به کشورهای مصرف کننده از طریق ایران در سال های اخیر مهمترین زمینه تجاری دو کشور بوده است فرهنگ :فرهنگ مردم ازبکستان یکی از زیباترین و اصیل ترین فرهنگ های مشرق زمین به شمار می آید. فرهنگ زیبایی که شامل موسیقی ، رقص ، نقاشی ، خوراکی های لذیذ و لباس مخصوص به خود می باشد .موسیقی : موسیقی ملی ازبکستان با همه جانبه بودن موضوعات و تنوع ژانرهای مختلف شناخته می شود. سازهای منحصر به فرد، ترانه های فولکوریک که بر گرفته از داستان ها و افسانه های قومی است و دستگاه های موسیقی محلی ، به این رشتهٔ هنری در ازبکستان ارزش صد چندانی بخشیده است .ترانه ها و نمایش نامه ها را بر حسب موضوع و شکل آن می توان به دو گروه اصلی تقسیم کرد: موسیقی و تئاتری که در وقت و شرایط معین مانند اعیاد و سالگردها اجرا می شود و موسیقی و تئاتری که در هر زمانی قابل اجرا است. ترانه های مربوط به رسوم ، کار ، مراسم مختلف ، نمایش های تئاتری ، بازی ها ، در ازبکستان بسیار دیده و شنیده می شود .مردم ازبکستان با آهنگ های خود معروف و مشهور می باشند. قوشیق یا همان ترانه زندگی با آهنگ های کوتاه نواخته می شود و در بر گیرندهٔ یک و یا دو قطعه متن منظوم می باشد. لاپار و یال له نیز از ترانه های معروف ازبک می باشند که خصوصیات مشترک زیادی با آهنگ قوشیق دارند ولی برجنبه رقص آنها تاکید بیشتری شده است.در استان خوارزم ترانه توسط یک آوازخوان محلی و با همراهی دسته جمعی خوانده می شود .در موسیقی ازبکی از اشعار شاعران مشرق زمین استفادهٔ زیادی می گردد که به صورت

شفاهی نسل به نسل و سینه به سینه منتقل شده اند.داستان های حماسی عاشقانه و پهلوانی مقام خاصی در موسیقی ازبکی احراز می کنند. دستگاههای موسیقی کلاسیک نقش بسیاری درموسیقی حرفه ای ازبکی بازی می کنند.هنر نقاشی هم در این کشور از خیلی قبل شروع شده است.در قرنهای ۱۷–۱۸در بخارا و کشورهای مرکزی ازبکستان هنر خطاطی و صحافی پیشرفت کرده است. تزیین هنری منوسکریپتا خوش خطی را در بر می گیرد و نوشتن با رنگهای گوناگون مثل رنگهای آبی پیشرفت چشمگیری کرده است. همچنین در سمرقند نقاشی و مینیاتور توسعه زیادی پیدا کرده است.در این بخش چند نوع ازرشته ها هم به وجود آمده که یکی از این رشته مربوط به رسم بهزاد است.لباس:ویژگی های لباس مردم بومی از قدیم الایام توسط شرایط اقلیمی ، معیشتی و سنن قبیله ای مشخص می شد. تا قرن ۱۹ میلادی لباس مردم ازبک خصوصیات خود را به همان شکل قدیمی حفظ کرده بود: عریض ، دراز ، دارای برشی در کنار و آزادانه بودن آن که شکل بدن انسان را می پوشاند. لباس های زمستانی و تابستانی ، مردانه ، زنانه و کودکانه از لحاظ شکل و برش تفاوت چندانی نداشتند ..لباس مردانه ملی سنتی از خلعت بافته شدهٔ گرم ، کلاه توپی و همچنین چکمهٔ ساخته شده از چرم نازک تشکیل می شد. مردها پیراهن هایی با دوخت مستقیم ، لباس زیر و رو می پوشیدند. خلعت می توانست سبک و یا گرم ، بافته شده از پنبه باشد. خلعت مردانه چاک هایی در پهلو برای راحتی در رفت و آمد و نشستن روی کف داشت .لباس ملی ازبک ها برای جشن ها، با لباس روزانه آنها تفاوت داشت. این لباس از پارچه های مرغوب و گران قیمت تهیه می شد و دارای گلدوزی های زیبا بود .پوشاک ملی زنانه از خلعت ، لباس دوخته شده از اطلس و شلوار نازک عریض که در قسمت تحتانی تنگ می گردید تشکیل می شد. کلاه زنان متشکل از سه عنصر اساسی : کلاه ، روسری و عمامه بود. کت و شلوار زنانه که برای جشن ها دوخته می شد با لباس عادی تفاوت داشت و از پارچه های مرغوب و گران بها تهیه میشد .پوشاک کودکان ، اشکال لباس بزرگ سالان را تکرار می کرد که تنها در اندازه تفاوت میکرد. لباس هر منطقه و یا قبیله توسط پارچه ها ، شکل دوخت مورد استفاده و نقش و نگار های خاص خود تفاوت می کرد .توپی ، این کلاه سخت و یا نرم آستردار همیشه یکی از محبوب ترین و معمول ترین کلاه ها در ازبکستان بوده است. توپی بصورت جزء جداء ناپذیر لباس ملی ازبکی درآمد و داخل زندگی و سنن مردم ازبک گردید. معمول ترین شکل توپی ازبکی ، چهار گوش و کمی مخروطی شکل است. توپی را از دو و یا چندین لایه پارچه که توسط نخ ابرشیمی و یا پنبه ای بسته و محکم می شد ، می ساختند. توپی ساخته شده توسط نخ ابریشمی ، با پولک های طلایی و یا نقره ای گلدوزی می شد. اصولاً زنان از قدیم الایام مهارت گلدوزی این نوع کلاه را بخوبی می دانستند. نماد گل و بادام – نشانه زندگی و حاصلخیزی می باشد که به وفور در توپی های ازبکی خود را تکرار می کند. نقش و نگار «ایلان یزی» (اثر پای مار) که علامت محافظت از شخص است از معمول ترین نقش و نگار ها در آرایش توپی می باشد ولی نقش و نگار هندسی از محبوبیت کمتری برخوردار می باشد. توپی های ساخته شده در مناطق مختلف از حیث شکل ، نقش و نگار و رنگ با یکدیگر تفاوت دارند.توپی های ساخت چوست در بسیاری از مناطق ازبکستان از محبوبیت زیاد برخوردار می باشد. توپی ، معمول ترین نوع کلاه شهر چوست بوده و با زمینه سیاه و نقش و نگار سفید بشکل چهار دارفلفل «قلمپیر» دوخته می شود. لبهٔ آن توسط رواق قرار داشته در یک ردیف گلدوزی میشود .غذا های ملی:خوراک های ازبکی ازمتنوع ترین غذاهای خاورزمین است. برخی از قواعد تهیه خوراک های ازبکی تاریخ هزاران ساله دارند. هر نوع خوراک ، مراسم سنتی و طرز تهیهٔ مخصوص به خود را دارد. درحدود ۱۰۰۰ نوع مختلف خوراک ، نوشیدنی و شیرینیجات در ازبکستان موجود می باشد .ازبک پلو– مشهورترین خوراک ازبکستان به شمار می رود. ازبک پلو خوراک همیشگی و رسمی ازبک ها می باشد. هیچ مجلس عروسی ، شب نشینی و روز تولد بدون ازبک پلو برگذار نمی شود. برنج ، گوشت ، هویج ، پیاز و غیره از اجزای اساسی پلو می باشند.نان برای مردم ازبک مقدس است. طبق سنن ، زمانی که کسی برای مدت طولانی خانه را ترک می گوید ، باید تکه ای کوچک از نان کامل را گاز بزند . این نان تا زمانی که مسافر بر نگردد و آنرا نخورد ، حفظ خواهد شد. سنت بردن سبد نان در سر به نشانهٔ احترام به نان و روی سر

گذاشتن آن هنوز در ازبکستان مرسوم است. در طی قرون متمادی نانوایان ، نان را در تنور های گلی (کوره گلی) می پزند که باعث می شود تا نان بسیار خوشمزه گردد. دو نوع نان معروف در ازبکستان موجود است – معمولی (آبی نان) و جشنی (پتیر) .نان معمولی در آب مخلوط می گردد و توسط سدنه پوشیده می شود . پتیر از خمیر لایه ای با افزودن چربی گوسفند تهیه می شود .شیشلیک و سمبوسه (پیراشکی ملی از خمیر لایه ای که در تنور پخته می شود) از خوراک های ازبکی خیلی مشهور می باشند .سوپ ها در میان خوراک های ملی ازبکستان مقام مهمی ایفا می کنند. خوراک های مذکور با انواع سبزیجات مانند هویج ، چغندر و همچنین پیاز و سبزی تهیه می گردند. ماستاوه و شوروا از محبوب ترین سوپ ها به شمار می روندحلوا – این خوراک لذیذ شرقی ، در ازبکستان از آرد گندم ، قند با گردو و یا سدنه تهیه می شود. درازبکستان حدود ۵۰ نوع مختلف حلوا موجود است.علاوه بر آن ، ازبکستان با آب میوه های خوشمزه خویش که از میوه جات ، انگور ، خربزه و هندوانه تهیه می شود ، مشهور است. همچنین انواع مختلف میوجات خشک شده ، گردوها و بادام های مختلف در ازبکستان موجود است .چنانچه قصد دارید از ازبکستان دیدن نمایید ، حتماً خوراک های ملی را امتحان کنید . هرگز پشیمان نمی شویدسطح علمی و فرهنگی جامعه : از ویژگی های سیستم آموزش و پرورش در شوروی فراگیر بودن و یک دستی سطح آن بود که ازبکستان نیز ناچار یکی از وارثان سیستم مذکور است. بی سوادی در این کشور تقریبا ریشه کن شده و در علوم ریاضی فیزیک ،انرژی و زمین شناسی پیشرفت خوبی به عمل آمده است. اما یک سطحی بودن تحصیلات به سطح علمی دانشمندان و تحصیل کرده گان لطمه زده است.از دیگر ویژگی های سیستم آموزشی در شوروی نگاه به مسائل مختلف از دریچه ایدئولوژی کمونیستی بود که ویژگی مذکور هنوز در طرز تفکر دانشمندان به چشم می خورد .سیستم آموزش و نظام آموزشی : قبل از اشغال ازبکستان توسط روسیه تزاری عمدتا مدارس دینی (مکتب) قاری خانه و مدرسه وجود داشت.بر طبق عرف رایج در شرق، زنان از تحصیل بی بهره بودند مگر بطور استثنایی آن هم دختران اشراف در مدارس مذهبی. پس از اشغال ازبکستان توسط روسیه مراکز آموزشی لائیک شروع به کار کرد .تا سال ۱۸۷۶ مدرسه روسی در ترکستان افتتاح شده بود. روسیه تزاری با توجه به سیاست روسی سازی در ترکستان تلاش زیادی برای سواد آموزی اهالی می کرد. در تعلیم زبان و فرهنگ روس بعد از ۱۹۰۵ در بخارا و برخی شهرهای دیگر ازبکستان، مدارس به سبک نوین تشکیل شد. در این مدارس تدریس به زبان محلی صورت می گرفت .در سال ۱۹۱۸ کمیته مرکزی حزب کمونست جمهوری ترکستان مصوبه ای را در خصوص سازماندهی امور آموزش و پرورش در ازبکستان و نیز اعلامیه ای را در مورد آموزش رایگان به زبان محلی و جدا کردن مدارس به سبک جدید از مدارس قدیمی تصویب کرد. تا قبل از این دوران، مدارس تحت نظارت مساجد و کلیساها فعالیت می کردند. در ۱۹۲۰ دانشگاه تاشکند تاسیس شد که این دانشگاه در تربیت کادر محلی کمک شایانی کرد. در دهه ۱۹۲۰ سیاست روسی سازی، مبارزه با بیسوادی را در دستور کار خود قرار داد که در نتیجه آن تا سال ۱۹۲۶ میلادی ۶/۱۱٪ مردان و ۳/۷٪ زنان و تا سال ۱۹۳۹ میلادی ۶/۸۳٪ مردان ۳/۷۳ ٪ زنان باسواد شدند. در سالهای پس از جنگ جهانی دوم، تدریس اجباری به مدت ۷ سال تعیین شد که از سال ۱۹۵۹ مدت آن به ۸ سال افزایش یافت.نظام آموزشی :سیستم آموزشی ازبکستان تا سال ۱۹۹۰ بر طبق مدل شوروی ارائه می شد ولی از این سال به بعد تغییراتی بخصوص در دروس مربوط به تاریخ و ادبیات ازبکستان به عمل آمد و ساعت آموزش آنها افزایش یافته، از ساعات تدریس زبان روسی کاسته شد. البته اخذ دکترا در ۲ مرحله انجام می پذیرد .بدین ترتیب که ابتدا باید نامزدی علوم را اخذ کرده، سپس اخذ دکترا امکانپذیر است که معمولا افراد در ۵۰-۴۵ سالگی موفق به اخذ آن میشوند. سیستم آموزش و پرورش از سه سطح تشکیل می شود : آموزش ابتدایی شامل کلاسهای اول الی چهارمآموزش دوره راهنمایی شامل کلاسهای پنجم الی نهمآموزش متوسطه شامل کلاسهای دهم الی دوازدهمبراساس آموزش دولتی، کودکان از ۷ سالگی به مدرسه می روند و آموزش تا پایان دوره راهنمایی (تا پایان کلاس نهم) اجباری است. مدارس از ۲ سپتامبر تا ۲۵ می فعال هستند. طبق ماده ۴ قانون اساسی زبان دولتی ازبکی است و تدریس به زبان ازبکی انجام می

شود ولی صرفنظر از این مطلب ،به زبانهای ملیتهای مختلف ازبکستان احترام گذاشته می شود .تدریس در مدارس به ۷ زبان انجام می شود از جمله ازبکی فروسی، قزاقی، قراقالپاقی، قرقیزی، تاجیکی و ترکمنی. در کنار این زبانها، زبانهای خارجی چون: فارسی، عربی، هندی، چینی، انگلیسی، فرانسه، آلمانی و...در ازبکستان تدریس می شود.آکادمی علوم : آکادمی علوم ازبکستان در تاریخ ۴ نوامبر ۱۹۴۳ به عنوان شعبه آکادمی علوم اتحاد شوروی تأسیس شد و در بدو تاسیس دارای ۱۹ انستیتوی پژوهشی و ۲۳ مرکزعلمی ۱۱ موزه و ۶ موسسه کوچک بود. کتابخانه‌ها :برخی از کتابخانه های ازبکستان از شهرت بالایی برخوردار هستند به عنوان مثال می توان به کتابخانه علی شیر نوایی اشاره کرد. در سال ۱۸۷۰ کتابخانه مذکور با عنوان ترکستان افتتاح شد که از سال ۱۹۱۹ کتابخانه مردمی نامیده شد و در نهایت از سال ۱۹۲۵ به کتابخانه علی شیر نوایی مرسوم گردید. کتابخانه مذکور بزرگترین کتابخانه ازبکستان است و در آن حدود ۵ ملیون کتاب نگهداری می شود. علاوه بر آن باید به نسخ خطی متعدد که در کتابخانه های مختلف در پایتخت و استانها محفوظ است اشاره کرد. از جمله در مخزن نسخ خطی مؤسسه خاور شناسی آکادمی علوم ازبکستان ۴۰ هزار رساله در ۱۸ هزار جلد نسخه خطی محفوظ است. بطور کلی در ۱۰ کتابخانه ازبکستان حدود ۲۰۰۰۰۰ جلد کتاب نسخه خطی و کتابهای نادر محفوظ است که مقدار زیادی از نسخ خطی فوق الذکر به خط و زبان فارسی نگاشته شده است.

موانع فرهنگی امربه معروف ونهی ازمنکردرسازمانهای ایران

فرهنگی امر به معروف و نهی از منکر در سازمانهای ایراندکتر سعید زاهد زاهدانی

فرهنگ سازمانی گستره ای است که رفتار کارکنان هرسازمان را رقم می زند .ارزش هاو ایده آل های هر سازمان همچنین الگوهای رفتاری کارکنان دراین گستره تعریف می شود . امر به معروف و نهی از منکر رفتاری اسلامی است که در گسترهٔ فرهنگ اسلامی معنا و .... فرهنگ سازمانی گستره ای است که رفتار کارکنان هرسازمان را رقم می زند .ارزش هاو ایده آل های هر سازمان همچنین الگوهای رفتاری کارکنان دراین گستره تعریف می شود . امر به معروف و نهی از منکر رفتاری اسلامی است که در گسترهٔ فرهنگ اسلامی معنا و جایگاه پیدا می کند .درصورتیکه فرهنگ سازمانی اسلامی نباشد هنجار امر به معروف و نهی از منکر در آن جایگاه مطلوبی ندارد وبه معنای دیگری غیر از آنچه در فرهنگ اسلامی است تفسیر می گردد .سازمان های دیوانسالار ایرانی به شیوهٔ جدید ،در دوران پهلوی شکل گرفتند وتاکنون که حدود سی سال از انقلاب اسلامی می گذرد ، علی رغم هشدارهای حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری ،تغییر اساسی در آنان ایجاد نشده است . الگوهای فرهنگ سازمانی رشد یافته در دوران انقلاب اسلامی و بعد از آن چندان دوام – مانند فرهنگ جهادی – و یا چندان گسترشی – مانند فرهنگ سازمانی بسیج – نیافتند .بنابراین در اغلب سازمان های بخصوص دولتی ، فرهنگ سازمانی سکولار جاری است . در چنین فرهنگی امر به معروف ونهی از منکر جایگاه فرهنگی ندارد .در این مقاله ضمن معرفی فرهنگ سازمانی سازمان های رشد یافته در دوران پهلوی و فرهنگ سازمانی سازمان هائی که می توانند بر اساس ارزش های اسلامی رشد کنند ، موانع موجود بر سر راه اسلامی شدن سازمان های موجود را بیان می داریم . راه های برون رفت از این بحران پایان بخش مقاله خواهد بود.مقدمهفرهنگ سازمانی گستره ای است که رفتار کارکنان هر سازمان را رقم می زند . تاکنون از مفهوم فرهنگ تعاریف زیادی ارائه شده است . در این مقاله ما فرهنگ رابه "مجموعهٔ ادراکات انسانی که به توافق جمعی رسیده باشد و آثار آن " تعریف می نمائیم . بر اساس آموزه های قرآنی هر انسان دارای سه وسیلهٔ شناخت تحت نام های حس ،عقل و دل می باشد (مطهری ،۱۳۶۱ :۴۲-۲۷) . بنا به تعریف فوق ،مجموعه ادراکات حاصل از حس ،عقل و دل که در یک اجتماع ویا جامعه به توافق رسیده باشد فرهنگ را به وجود می آورد .می توانیم به مجموعهٔ ادراکات ناشی از حس نام محسوسات ،مجموعهٔ ادراکات ناشی از عقل نام معقولات و مجموعهٔ ادراکات ناشی از قلب نام اشراقات یا باورها بنهیم .اشراقات یا باورها در واقع نظام ارزش های هر فرد را تشکیل می دهند .در بعد اجتماعی مجموعه دریافت های حسی

یا محسوسات به توافق رسیده جمع ، مجموعه تکنولوژی یا فنآوری اجتماعی و مهارت ها را تشکیل می دهد .در این جا منظور ما از فنآوری دریافت های " چگونگی "انجام کار های مختلف است و"مهارت "درجهٔ این چگونگی را به طور نسبی بیان می دارد. مجموعه ادراکات عقلی جمعی ، علم و معرفت جامعه را تشکیل می دهد و مجموعهٔ اشراقات یا باورهای جمعی ،منتهی به نظام ارزش هاو اخلاق جمعی جامعه می شود .سه مجموعهٔ" فنآوری و مهارت ها" ، "علم و معرفت"و" نظام ارزش ها واخلاق جمعی ،"ابعاد مختلف هر فرهنگ را تشکیل می دهند.باید دانست که این سه مجموعه اجزاء گسسته از یکدیگر نیستند .بلکه ابعاد سه گانهٔ فرهنگ را می سازند .نسبت برقرار میان فنآوری و مهارت ها،علم و معرفت ونظام ارزش ها واخلاق جمعی به گونه ایست که اگر سه کرهٔ تو در تو را در نظر آوریم ،نظام ارزش ها واخلاق جمعی کرهٔ مرکزی ، علم و معرفت کرهٔ میانی و فن آوری ومهارت ها کرهٔ بیرونی را تشکیل می دهد .به این ترتیب می توانیم بگوئیم که فنآوری و مهارت ها از نظام ارزش ها و اخلاق جمعی رقیق تر می باشد .فرهنگ سازمانی مجموعهٔ ارزش ها واخلاق ،دانش ها ومنش های پذیرفته شده یا مرسوم درهر سازمان است.ارزش ها وایده ال های هر سازمان همچنین الگوهای فکری ورفتاری کارکنان در این گستره تعریف می شود. فرهنگ سازمانی وابسته به وجود افراد نیست و از نسلی به نسل دیگر به ارث می رسد. تغیرات فرهنگی به تدریج انجام می شود وقواعد مخصوص به خود دارد.فرهنگ هر جامعه را از نظر سطح تحقق و عمق می توان به سه لایه تقسیم نمود :۱.فرهنگ بنیادی۲.فرهنگ تخصصی۳.فرهنگ عمومیفرهنگ بنیادی ریشه های اصلی فرهنگ است و جهت کلیهٔ عناصر فرهنگی را معین می کند .فرهنگ تخصصی زمینهٔ اجرای اهداف فرهنگ بنیادی را تبیین و روشن می نماید و فرهنگ عمومی بخش عملیاتی و اجرائی نظام فرهنگی می باشد. نتیجهٔ بنیان های فرهنگی معین شده در فرهنگ بنیادی و طراحی ها و تبیین های فرهنگ تخصصی ،در فرهنگ عمومی شکل عملیاتی به خود می گیرد.این سه سطح از فرهنگ را نیز مانند سه بعد از فرهنگ که قبلاً از آنان یاد شد، می توانیم به سه کرهٔ تو در تو تشبیه نمائیم که فرهنگ بنیادی کرهٔ مرکزی و فرهنگ عمومی کرهٔ بیرونی را تشکیل دهد.امر به معروف و نهی از منکر رفتاری اسلامی است که در گسترهٔ فرهنگ اسلامی معنا و جایگاه پیدا می کند.این رفتار در فرهنگ عمومی از زیر بنای خاصی درفرهنگ تخصصی و نیز در فرهنگ بنیادی اسلامی برخوردار است .در صورتیکه فرهنگ سازمانی اسلامی نباشدهنجار امر به معروف ونهی از منکر در آن جایگاه مطلوبی ندارد وبه معنای دیگری غیر از آنچه در فرهنگ اسلامی است تفسیر می گردد. بنابراین نه اجرا کنندهٔ این هنجار احساس مشابه با احساس آمر به معروف و ناهی از منکردر سازمانی با فرهنگ اسلامی دارد ونه شنوندهٔ آن از چنین برداشتی برخوردار است .پر واضح است که در چنین حالتی اثر امر به معروف و نهی از منکر اثر مطلوب خود در فضا و محیط فرهنگ اسلامی نخواهد بود.سازمان های دیوانسالار ایرانی به شیوهٔ جدید، در دوران پهلوی شکل گرفتند و تا کنون که حدود سی سال از انقلاب اسلامی می گذرد ، علی رغم هشدارهای حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری،و میل کارگزاران ،تغییر اساسی در آنان ایجاد نشده است . الگوهای فرهنگ سازمانی رشد یافته در دوران انقلاب اسلامی و بعد از آن، مانند فرهنگ جهادی و فرهنگ سازمانی بسیج چندان گسترشی نیافتند و در اغلب سازمان های بخصوص دولتی هنوز فرهنگ سازمانی قبل از انقلاب جاری است . فرهنگ سازمانی این سازمان ها نشأت گرفته از فرهنگ غرب است . در چنین فرهنگی امر به معروف ونهی از منکر جایگاه مطلوبی ندارد.در این مقاله ضمن معرفی فرهنگ غرب و فرهنگ اسلامی جایگاه امر به معروف ونهی از منکر در هر دو فرهنگ را بیان می داریم و موانع موجود بر سر راه اسلامی شدن فرهنگ سازمانی کشورمان را بر شمرده تلاش می نمائیم راه حلی جهت تحقق فرهنگ سازمانی اسلامی که می تواند زمینه ساز اجرای فریضهٔ امر به معروف ونهی از منکر باشد ارائه نمائیم.الگوی فرهنگ گفته شد که می توانیم سه بعد و نیز سه لایه ی فرهنگ را مانند سه کره تو در تو در نظر بگیریم. از جهت دیگری می توان گفت میان فنآوری و مهارت ها،علم و معرفت و نظام ارزش ها و اخلاق جمعی ونیز فرهنگ عمومی ، فرهنگ تخصصی وفرهنگ بنیادی رابطهٔ به ترتیب روبنائی وزیر بنایی هم وجود دارد ضمن این که عوامل روبنائی به نوبهٔ خود در عوامل زیر بنائی مؤثر می باشند .عناصر زیر

بنائی تأثیر پذیری شان کمتر و تعیین کنندگی شان بیشتر است .در ضمن باید گفت که به علت تغییرات و تحولات فرهنگی در زمان ، ترسیم سه کرهٔ منظم متحدالمرکز و با ترکیبات هندسی کامل در مورد این سه بعد و یا لایه ها در هیچ جامعه ای تقریباً ممکن نیست. در همهٔ جوامع تغییر و تحولات به گونه ای است که دائم توازن و تعادل ها به هم خورده و تلاش های آگاهانه وناآگاهانه برای رسیدن به تعادل در حال انجام است.جهت گیری انسان ها درهرفرهنگی توسط ارزش ها واخلاق جمعی رقم می خورد. برای عمل نمودن به ارزش هاواخلاق جمعی،لازم است دانش ومعرفت متناسب باآن به وجودآیدوچگونگی عملیاتی شدن آنبا فنآوری ومهارت ها مشخص شود. اگر به گونه دیگری به این ابعاد بنگریم می توانیم بگوئیم که هر عنصرفرهنگی در راستای ارزش ها واخلاق جمعی قرار دارد، با علم و معرفت تعریف و تبیین می شود وبا فناوری ومهارت چگونگی به اجرا در آمدن تعیین می گردد.برای دست یابی به الگوی فرهنگی هر جامعه با توجه به اینکه هر فرهنگ دارای سه بعد می باشداگرسه بعد فرهنگ را در سه لایه ی فرهنگ های بنیادی ،تخصصی و عمومی ضرب کنیم ماتریس زیر برای کل مجموعه ی فرهنگ به دست می آید. به عبارت دیگر در این ماتریس به دنبال کشف سه بعد سه فرهنگ بنیادی ،تخصصی و عمومی در ارتباط با یکدیگر به طوری که سه لایه بودن این سه نوع از فرهنگ نیز فراموش نشود هستیم .ماتریس یا الگوی فرهنگابعاد لایه های فرهنگنظام ارزش ها و اخلاق جمعیعلم و معرفتفن آوری و مهارت هابنیادیارزش ها و اخلاق بنیادیعلوم و معارفبنیادیفنآوری و مهارت هایبنیادیتخصصیارزش ها واخلاقتخصصیعلوم و معارف تخصصیفنآوری ومهارت هایتخصصیعمومیارزش ها واخلاقعمومیمعرفت عمومیفنآوری و مهارت های عمومیدر مطالعهٔ کامل هر فرهنگ و یا پدیدهٔ فرهنگی می باید ماتریس فوق از ابعاد لایه های آن را مورد مطالعه قرار داد . اصطلاحات عناصر موجود در فرهنگ غربفرهنگ غرب پس از رنسانس نظام ارزش ها و اخلاق بنیادی خود را بر «انسانگرائی» (Humanism) ، «دنیا گرائی» (Secularism) و« لذت جوئی» (Leisure SeeKing) بنیان نهاد . علوم ومعارف بنیادی را بر اساس « خرد گرائی محض» (RationaIism) و« عقل ابزاری» تنظیم نمود . و فن آوری و مهارت ها را بر اصل «عملگرائی» (Pragmatism) و «اصالت فایده» (Utilitarianism) قرار داد . ارزش ها واخلاق تخصصی مبتنی بر بنیان های فوق از طریق دانشمندان و دیگر تولید کنندگان فرهنگی بر دانشگاه ها و دیگر مؤسسات تخصصی حاکم شد . علوم و معارف تخصصی از طریق دانشگاه ها و دیگر مؤسسات علمی عالی در رشته های مختلف بر اساس اصول فرهنگ بنیادی فوق شکل گرفت و گسترش یافت .فن آوری و مهارت های تخصصی نیز از طریق دانشکده های مهندسی و دیگر علوم کاربردی شکل گرفت .نتیجه ی این تولیدات علمی با ابزارهای نشر فرهنگ مبدل به ارزش ها و اخلاق اجتماعی گشت و دانش عمومی مردم را شکل داد و در نهایت شیوه ی زندگی آنان را تعریف نمود . و وسایل ارتباط جمعی ،مدارس اعم از ابتدائی و متوسطه ،و دستگاه های هنری و هنرمندان وسیله برای مبدل کردن دست آوردهای فرهنگ تخصصی به فرهنگ عمومی شدند . در ضمن تعامل متقابل این پدیده ها با یکدیگر فراموش نشود. یک رابطه ی خطی صد در صد به نحوی که توضیح داده شد بین عوامل فوق برقرار نبود بلکه عناصر فرهنگ عمومی به نوبه ی خود بر فرهنگ تخصصی و آنان بر فرهنگ بنیادی تأثیر خود را داشته اند.الگو یا ماتریس اصلاحات موجود در فرهنگ غربابعاد لایه های فرهنگنظام ارزش ها و اخلاق جمعیعلم و معرفتفنآوری و مهارت هابنیادیانسانگرائی ودنیاگرائی و لذت جوییخرد گرائی محض و عقل ابزاریعملگرائی واصالت فایدهتخصصیفلسفه,مبانی علوم و هنرها وعلوم انسانی رایجهنرهای تخصصی و علوم پایه وعلوم انسانی رایجعلوم مهندسی وکاربردی رایجعمومیارزش ها وعقاید عمومی وهنجارهای اخلاقی رایج در جوامع غربیهنرها و دانش ومعرفت عمومی بشری مبتنی بر علوم پایه وعلوم انسانی رایجشیوهٔ های زندگی مدرنبا توجه به خصلت هر یک از اجزاء به دست آمده در خصوص فرهنگ رایج در غرب می توان گفت انسانگرائی ، دنیاگرائی ولذت جوئی در واقع ظرفیت فرهنگ مسلط جهانی را تعیین می کند .یعنی این فرهنگ تا جائی که این سه مفهوم اجازه می دهند قدرت بسط و گسترش دارد و به عبارتی دیگر ،خطوط قرمز در این فرهنگ با عوامل فوق معین می شود .در محدودهٔ این فرهنگ هیچ کس حق ندارد این ارزش

های بنیادین را بشکند . جهت این فرهنگ با فلسفه ،مبانی علوم و هنرها وعلوم انسانی رایج مشخص می گردد. به هر کجا که فلسفه ،مبانی علوم و هنر ها وعلوم انسانی رایج فرهنگ را هدایت کنند به همان سو می رود .عاملیت تحقق جهتی که فلسفه ،مبانی علوم وهنر ها وعلوم انسانی رایج مشخص می کند به عهدهٔ ارزش ها وعقاید عمومی وهنجارهای اخلاقی رایج در جوامع غربی است. به عبارت دیگر ارزش ها وعقاید عمومی وهنجار های اخلاقی رایج در جوامع غربی امروزه عامل تحقق این فرهنگ می باشند .محور ساختار فرهنگ غرب بر خردگرائی محض و عقل ابزاری استوار است .هنرهای تخصصی و علوم پایه و علوم انسانی رایج خصلت یاظرفیت تصرفی فرهنگ را معین می کنند .یعنی این که تا چه حدقدرت تصرف توسط این فرهنگ وجود دارد وابسته به دانش های ذکر شده است .هنرها ودانش ومعرفت عمومی به تبع دو عامل فوق حاصل می گردد.از این روبه آن ساختارتبعی می گوئیم .عملگرائی و اصالت فایده هماهنگ کننده فعالیت های مردم متخلق به این فرهنگ می باشند. یعنی هرعملی که می خواهد انجام گیرد حول محور عملگرائی واصالت فایده با دیگر عوامل موجود در این فرهنگ هماهنگ می شود .علوم مهندسی وکاربردی رایج وسیله به حساب می آیند و شیوهٔ زندگی مدرن زمینهٔ فعالیت های این فرهنگ را فراهم می نماید . اصطلاحات عناصر موجود در فرهنگ اسلامی الگو یا ماتریس اصطلاحات موجود در ابعاد لایه های فرهنگ اسلامیابعاد لایه های فرهنگینظام ارزش ها و اخلاق جمعیعلم و معرفتفن آوری و مهارت هابنیادیتوحید,دنیا-آخرت گرائی وحق محوریعقلانیت دینی (اعتقاد به واقعیت غیب ومشهود)تنظیم امور بر اساس تقوای الهیتخصصیکلام ،فلسفه , مبانی هنرها ، مبانی علوم و علوم انسانی اسلامیعلوم قرآنی ، رجال ، درایه ، تفسیر، هنرهای تخصصی و علوم پایه مبتنی برفرهنگ بنیادی اسلامی و علوم انسانی اسلامیفقه ، علوم مهندسی و کاربردی متناسب با فرهنگ اسلامیعمومیعقاید عمومی و ارزش ها و هنجارهای اخلاقی اسلامی (عدالت خواهی، ظلم ستیزی ، جوانمردی و ...)هنرها و دانش ومعرفت عمومی اسلامیشیوهٔ زندگی مبتنی بر عدل و قسطدر فرهنگ اسلامی توحید ، دنیا - آخرت گرائی و حق محوری ظرفیت را تعیین می کنند .کلام ،فلسفه ، مبانی هنرها ومبانی علوم انسانی اسلامی تعیین کننده جهت ، فرهنگ می باشند . عقاید عمومی و ارزش ها و هنجارهای اخلاقی اسلامی (عدالت خواهی ، ظلم ستیزی ، جوانمردی و ...) عاملیت فرهنگ اند . یعنی آن را عملیاتی می کنند . عقلانیت دینی (اعتقاد به واقعیت غیب و مشهود) محور ساختار فرهنگ و علوم قرآنی ، رجال ، در ایه ، تفسیر ، هنرهای تخصصی و علوم پایهٔ مبتنی بر فرهنگ بنیادی اسلامی و علوم انسانی اسلامی ظرفیت تصرفی ، فرهنگ را می سازند .هنرها و دانش ومعرفت عمومی اسلامی ساختار تبعی است .تنظیم امور بر اساس تقوای الهی به عنوان هماهنگ کننده ، صورت می پذیرد .فقه ،علوم مهندسی و کاربردی متناسب با فرهنگ اسلامی وسیله اجرای فرهنگ و شیوهٔ زندگی مبتنی بر عدل و قسط زمینه فرهنگ اسلامی می باشد . جایگاه امر به معروف و نهی از منکر در دو نظام فرهنگی امر به معروف ونهی از منکر در حیطهٔ فرهنگ عمومی اسلامی قرار می گیرد .این دو اصل جزء فروع دین هستند بنابراین در خانهٔ عقائد عمومی ارزش ها و هنجارها و اخلاق قرار می گیرد . در مکتب لیبرالیزم نصیحت دیگران پذیرفته نیست .زیرا اصل« اصالت انسان» می گوید که هر کس به اندازهٔ لازم دارای فهم وشعور است و کسی حق ندارد دیگری را نصیحت کند .بر عکس در ارزش های اسلامی نصیحت هدیه ایست که مؤمن به مؤمن می دهد ".المؤمن مرآت المؤمن" مؤمن آینهٔ مؤمن است .یعنی عیب و حسن او را دائم به یاد او می آورد .این شیوه ایست که اگر در جامعه جاری شود هر کس در هر زمان بدون سوء ظن به رفتار دیگران ، زندگی می کند .همیشه مطمئن است که اگر حسن و عیبی داشته باشد برادر یا خواهر مؤمن او به او یاد آور می شود .این دو اصل نشأت گرفتهٔ از حق محوری و« دنیا - آخرت »گرائی است .این دو اصل متضمن تقوا و عمل به وظیفه و برای رضای خداست .این دو اصل با اصالت عمل و فایده سازگار نیست .به طور کلی با مجموعهٔ جدول فرهنگ غرب سازگاری ندارد . آثار به جا مانده از فرهنگ اسلامی جامعهٔ ما مشحون از نصایح ناب است که با لطافت و زیبائی بیان شده است .کتاب بوستان و گلستان سعدی که از جمله آثار ارزشمند در فرهنگ ما هستند و هر ساله جزء پر فروش ترین کتاب های سال محسوب می شوند ،مملو از نصایح نغز و شیرین هستند. جایگاه امر به معروف ونهی از منکر در

سازمان ها سه رکن اساسی در هر سازمانی در کار و فعالیت است .قوانین ،کارکنان و امکانات .کارکنان خود به سه دسته تقسیم می شوند : مدیریت ،هیئت مدیره وکارکنان .رابطهٔ بین این عوامل را می توان در جدول زیر خلاصه نمود :جدول عوامل مؤثر در سازمان و مدیریتجهت سازمکان سازمان سازکارکنانمدیرهیئت مدیرهکارمندانقوانین و مقرراتقوانین و مقررات حوزهٔ مدیریتیقوانین و مقررات مشاوره ایقوانین و مقررات اجرائیامکاناتامکانات مدیریتیامکانات توزیعیامکانات اجرائی در جامعهٔ ایران کارکنان مسلمانند اما ردیف قوانین و مقررات برگرفته از نوع سازمان سازی در غرب می باشد .در فرهنگ غرب به علت تسلط سه اصل انسان گرائی ،دنیا گرائی و لذت جوئی ،در همهٔ زمینه های فرهنگی گرایش غالب سلطه گری به وجود می آید .با توجه به سه اصل یاد شده ،در فرهنگ غرب انسان اشرف موجودات است نه اشرف مخلوقات .بنابراین می باید اشرف بودن خود بر همهٔ موجودات را اعمال نماید.این عمل در حیطهٔ اجتماعی به وسیلهٔ سازمان اعمال می شود .از این روست که فرهنگ سازمانی گرایش فرهنگ سلطه را می یابد نه فرهنگ مبتنی بر عدالت .به این ترتیب قوانین و مقررات موجود در سازمان های رسمی امروز ایران متضمن سلطه است .این سلطه از مناصب موجود در سازمان شروع می شود و به مناسبات بین کارکنان وکارکنان با ارباب رجوع تسری می یابد .هر کس در حیطهٔ وظایف خود مسئول و مسلط است .هیچ کس اجازهٔ نصیحت به کس دیگری را ندارد .فقط ما فوق می تواند بر حسب میزان اقتدار قانونی خود به زیر دست دستور دهد .امکانات اداری نیز در همین راستا در اختیار نیروهای مختلف قرار می گیرد.در یک نظام اسلامی عدالت و انصاف و جوانمردی به علت حاکمیت سه اصل توحید ،دنیا– آخرت گرائی وحق محوری در همهٔ امور جاری است .این ارزش ها می باید در توزیع مناصب و روابط بین کارکنان وکارکنان و ارباب رجوع حاکم شود .در پرتو این ارزش هاست که همه در برابر قانون برابر می شوند وهیچ کس برای خود حق ویژه قائل نمی شود وطلب نمی کند .سلطه گری در این نظام فرهنگی مردود است .هر چه هست برای عدالت و حاکمیت قسط است .عدالت حکم می کند هر کس در منصبی قرار گیرد که جایگاه اوست و اعمال قسط به همه تکلیف می کند در این راستا بکوشند .قسط می گوید اگر کسی در جای خود نیست او را در جای خود بنشانند .وقتی توزیع مناصب بر اساس شایستگی هاشد امر به معروف ونهی از منکر کمک به حال کسی است که از روی نسیان و یا سهو به وظیفهٔ خود عمل نکرده است.اگر چنین شد کسی که امر به معروف ویا نهی از منکر می شود ممنون آمر به معروف و ناهی از منکر است .در فضای فرهنگ سلطه امر به معروف ونهی از منکر توهین به حساب می آید .در فضای فرهنگ عدالت و قسط امر به معروف ونهی از منکر تصحیح قلمداد می شود .امکانات اداری می باید برهمین اصل و اساس توزیع شود .در چنین نظامی امر به معروف ونهی از منکر ارائهٔ امکان تلقی می شود .به کسی که امر به معروف ونهی از منکر می شود با ارائهٔ این خدمت امکان خدمت رسانی بیشتر ارائه می شود .راه حلبرای برون رفت از شرایط فعلی لازم است اصل شایسته سالاری وجههٔ همت همهٔ مسئولین نظام قرار گیرد و هر کس در منصبی قرار گیرد که جای اوست .در مرحلهٔ بعد می باید قوانین اداری به گونه ای تعییر کند که متضمن عدالت ،انصاف و جوانمردی باشد نه سلطه گری . می باید اصل خدمت گذاری در همهٔ ادارات محور فرهنگ سازمانی قرار گیرد .هرکس و یا هر اداره ای که نمی تواند خدمتی ارائه کند عدمش به ز وجود است . در مناصب اداری نیز اگر منصبی خدمتی سر نمی زند می توان آن منصب را حذف کرد . مشی رضاخان در تأسیس ادارات دولتی در ایران ساختن پست برای توزیع در آمد نفتبود امروز می باید سایهٔ شوم این قاعده را از سر ادارات کشور رفع کرد و اصل خدمت رسانی را حاکم کرد .صورت خدمات سالانهٔ هر کارمند و یا هر سازمان می باید جایگاه امکانات در اختیار او را تعیین کند .این اصل تا حدی می تواند پیش رود که به حذف یک کارمند و یا یک پست منجر شود .در چنین فضائی امر به معروف ونهی از منکر خود ارائه یک امکان جدید برای افزایش امکان خدمت رسانی بیشتر توسط یک فرد و یا یک سازمان است .منابع :

۱- پناهی ، محمد حسین ، اسلامی کردن یا بومی کردن علوم اجتماعی ؟(۱۳۷۹) ،حوزه و دانشگاه ، کتاب سوم ، قم: پژوهشکدهٔ حوزه و دانشگاه .۲- دفتر فرهنگستان علوم اسلامی ، (۱۳۸۲)نرم افزار مهندسی تمدن اسلامی ،قم : معاونت پژوهشهای بنیادی ،دفتر فرهنگستان علوم اسلامی .۳- دفتر

همکاری حوزه و دانشگاه ،(۱۳۶۳) جامعه شناسی اسلامی ،قم :دفتر همکاری حوزه و دانشگاه۴- زاهد زاهدنی ،سید سعید ،(۱۳۸۳) انواع جامعه شناسی اسلامی ، مجید کافی ،دین و علوم اجتماعی ، قم :پژهشکدهٔ حوزه و دانشگاه ، صص ۷۴-۶۱ .۵- زاهد زاهدنی ،سید سعید (۱۳۷۰) مبانی روش تفکر اجتماعی در اسلام ،تهران : بهینه .۶- مصباح یزدی ،محمد تقی .(۱۳۷۸) رابطهٔ ایدئولوژی و فرهنگ اسلامی با علوم انسانی .حوزه و دانشگاه .قم :پژوهشکدهٔ حوزه و دانشگاه ،صص ۹۰-۷۴ .۷- مصباح یزدی ،محمد تقی .(۱۳۷۸) علوم و دین (رابطه ،مرزهای دلالت و انتظارات) .حوزه و دانشگاه .قم :پژوهشکدهٔ حوزه و دانشگاه صص ۱۲۵-۱۱۲ .۸- مطهری ،مرتضی ،(۱۳۶۱)شناخت در قرآن ،تهران :پاسدارن انقلاب اسلامی۹- مطهری ،مرتضی ،(۱۳۵۹) ،جامعه و تاریخ ،قم :انتشارات صدرا .

Rassel ، Bertrand،(۱۹۷۱)Sixth Imp. History of Western PhiIosphy. Kent : Unwin University.۱۰ Books.منبع : http://ehya.ir

مدیریت و جلوه های آن در آثار سعدی

عباس رنجبر کلهرودی

دانش مدیریت ،استفاده صحیح از امکانات، نیروی انسانی وقت و جز آن را امکان پذیرمی سازد. از این رو یکی از عناصر مهم درپویایی اجتماع تلقی می شود. مدیریت به منزله ستون فقرات همه تشکیلات ونهادهای اجتماعی نظیرخانواده، دولت، سازمانهای اداری است و هیچ سازمانی، چه کوچک نظیر

خانواده و چه بزرگ نظیر دولت، بدون بهره مندی از مدیریت صحیح نخواهدتوانست به اهداف خود دست یابد.کشور پهناور ایران، با توجه به عنایات الهی، منابع سرشاری دارد. و از قدیم کاردانی ایرانیان زبانزد خاص و عام بوده است. لیکن علیرغم داشتن توانایی های مالی و منابع انسانی هوشمند، بامشکلات فراوانی روبه رو می باشد. کما این که بسیاری از کشورها بدون داشتن منابع طبیعی سرشاردارای ثروت و امکانات بهتری هستند و به اصطلاح توسعه یافته اند و عدم توسعه کشور جز عدم استفاده از دانش مدیریت و استفاده صحیح از منابع انواع خدادادی دلیل دیگری ندارد.چرا با وجود منابع فراوان، نیروی انسانی هوشمند و توانا با استعدادهای بالقوه نتوانسته ایم آن گونه که شایسته است به توسعه اقتصادی مناسب برسیم و در ردیف کشورهای توسعه یافته قرار بگیریم؟ به عقیده اغلب دست اندرکاران، دلیل آن این بوده است که به دانش مدیریت بهای لازم داده نشده و فرهنگ مدیریت در کشور اشاعه نیافته است. افرادی که ازفرهنگ ملی و مواریث فرهنگی و علمی کشورمان بی اطلاع اند، چاره گری این نابسامانی را در خارج از کشور و غرب جستجو می کنند. در حالی که کشور ما در اعصارگذشته یکی از امپراطوری های بزرگ جهان بوده است و سالیان متمادی فرمانروایانی مقتدر بر این کشور حکمرانی کرده اند و بی شک این فرمانروایان - اعم از صالح و طالح - بدون داشتن نظام مدیریتی کارآمد، قادر به اداره ی این امپراطوری عظیم نمی بودند. و بدین لحاظ با قاطعیت می توان گفت، اگر چه انتظام علم مدیریت، طبقه بندی و گستردگی آن مربوط به دهه های اخیر است، لیکن دانش مدیریت و علم اداره امور، ریشه در تاریخ بشری دارد و تاریخ آن به تاریخ تشکیل اولین کانون خانواده باز می گردد. و در کشور ما نیز علم مدیریت و اداره امور ریشه در اعماق تاریخ دارد.ادبیات و اجتماع از دیرباز رابطه تنگاتنگی با هم داشته اند و ادبیات در حقیقت بازتاب تحولات اجتماع است و آثار ادبی تجلیگاه آن تحولات است. دردها،آرزوهای آرمانی، تجارب گرانقیمت بشری و به طور کلی آرمانشهر مردم در آثار ادبی هویداست و آثارادبی به جا مانده از پیشینیان ما حاوی تجربیات ذی قیمتی است که می توانند راه گشای بسیاری از مسائل امروز ما از جمله مشکلات مدیریت باشد.سعدی اگرچه جامعه پیرامون خود را به دقت می شناسد، باوجوداین به اصطلاح به عنوان جامعه شناس شناخته نمی شود. اما با این وجود، او مسائل اجتماعی و مدیریتی، تربیتی، اقتصادی و ... عصر خود رابا ریزبینی تمام

مورد بررسی قرار داده است و به ویژه تجارب مدیریتی پیشنیان را به بهترین صورت ممکن بیان داشته است. و این مقاله در حقیقت ، نظریات و تجربه های عینی سعدی را در باره مدیریت به اجمال بیان کرده است.ادبیات فارسی و آیین مدیریتدر آثار به جای مانده از دوران قبل از اسلام، بعضی از آثار به صورت مستقیم و غیرمستقیم برای اداره امور و مدیریت توصیه هاو فرامینی آورده شده است، که از آن جمله است: کلیله و دمنه، عهدکسری به پسرش، عهداردشیر،کتاب سیرت اردشیر، داستان بهرام چوبین و ...پس از ظهور دین مبیناسلام و ورودش به ایران، آثار تألیف شده تحت تأثیر دین مقدس اسلام قرار گرفتند. در درجه اول قرآن مجید و سیره حضرت رسول (ص)و ائمه اطهار(ع) و سپس احادیث معصومین تأثیرات بسزایی در شکل گیری اندیشه های مدیریتی به جای گذاشت. بعضی از آثار تألیف شده در قرون اولیه تحت تأثیر فرهنگ ایرانی قبل ازاسلام بوده است که نمونه بارز آن شاهنامه حکیم ابوالقاسم فردوسی است. با وجود این که در شاهنامه درحقیقت، تاریخ و اسطوره در هم آمیخته است، لیکن در جای جای آن نکات مدیریتی و توصیه هایی برای اداره بهتر امور آمده است. این مطالب ،به ویژه در بخشنامه ها در دستورالعمل هایی که تحت عنوان اندرزنامه های شاهان به کارداران و کارگزاران و سرداران در شاهنامه آمده، بیشتر جلوه گر است.زندگی حکّام و فرمان روایان اعصار گذشته تاریخ مدیریت و بیانگر سیر تکوین آن است. به عنوان مثال اندرزنامه زیر که بهرام گور برای کارداران خود صادر کرده است ،نمونه یک دستورالعمل کامل مدیریتی است.اندرزنامه نوشتن بهرام گور به کارداران خودسوم روز بزم ردان ساختنــد نویسنده را پیش بنشاختندبه میخوردن اندر چو بگشاد چهر یکی نامه بنوشت شادان به مهرسرنامه کرد آفرین از نخست برآن کو روان را به دانش بشستخرد بر دل خویش پیرایه کرد به رنج تن از مردمی مایه کردهمه نیکویی ها زیزدان شناخت خرد جست و با مرد دانا بساختزدل کیفر و بدخوئی دور کرد خرد را به هر کار دستور کردبدانند که از داد جز نیکویی نیاید نکو بد در بد خوئیهر آن کس که از کارداران من سرافراز و جنگی سواران منبنالد نه بینند جز چاه و دار و گر کشته افکنده بر خاک خواربکوشید تا رنج ها کم کنید دل غمگنان شاد و بی غم کنیدکه گیتی نماند و نماند بکس بیآزاری و داد جویید و بس ...به هر کار داری و خود کام های نوشتیم بر پهلویی نام هایکه با زیردستان جز از رسم و داد دارند و از بد نگیرند یادهر آن کس که درویش باشد به شهر که از روز شادی نیابند بهرفرستید نزدیک ما نامشان برآریم از آن آرزو کامشاندگر هر که باشند مرد نژاد همی گیرد از رفتن چیز یادهم از گنج ما بی نیازی دهید خردمند را سرفرازی دهیدکسی را که وامست و دستش تهی است به هرجای بیارج و بی فرّهی استهم از کنج ماشان بتوزید وام به دیوان ها بر نویسید نامزیزدان بخواهید تا همچنین دل ما بدارد به آیین دینبدین عهد ما شادمانی کنید ابر کهتران مهربانی کنیدهمان بندگان را مدارید خوار که هستند هم بندهی کردگارکسی کش بود مایه و سنگ آن دهد کودکان را به فرهنگیانبه دانش روان را توانگر کنید خرد را بدین بر سرافسر کنیدز چیز کسان دور دارید دست بی آزار باشید و یزدان پرستبکوشید و پیمان ما مشکنید پی وبیخ پیمان بد برکنید(۱)...در قرن سوم هجری و بعد از آن ، فرهنگ ایرانی تحت تأثیر فرهنگ اسلامی شکوفا گردید و آثاربسیاری در بارهٔ اداره امور و کشورداری تألیف شد که حاوی درس ها و تجربیات مدیریتی بوده اند.کتاب های تاریخی اگرچه به نظر نمی آید که با مدیریت وجه اشتراکی داشته باشند، لیکن درحقیقت سرگذشت مدیریت ها وسرگذشت نامه مدیران هستند؛ زیرا صفحات تاریخ را کسانی رقم زده اندکه مصدر امور بوده ومدیریت را به عهده داشته اند. بنابراین کتاب های تاریخی، خود از این دیدگاه، کتاب های مدیریتی نیزهستند.گذشته از کتاب های تاریخی، کتاب هایی نیز صرفاً جهت آموزش، عبرت آموزی مدیران و حکّام واصلاح امور، اصلاح مدیران به روش های مختلف و تحت عناوین مختلفی از جمله نصیحة الملوك، پندنامه، دستورالوزاره و امثال آن تألیف شده است که هدف آن راهنمایی، ارشاد وتربیت مدیران و یا اصلاح اعمال دست اندرکاران عصر خودبوده است.در اینجا از دانشمندانی که در این زمینه، بدین روش ها به زبان فارسی چیزی نوشته اند، نمونه هایی می آوریم:۱- جاویدان خرد مسکویه رازی در گذشته به سال ۴۲۰، در اخلاق به روش استدلالییونانی آمیخته با روش آزمایشی و پندگویی ایرانی با آوردن سخنان کوتاه بزرگان دین ۲- سراج‌الملوک

طرطوشی ، در گذشته به سال ۴۲۰، به روش دینی ۳- الاحکام السلطانی ماوردی در گذشته به سال ۴۵۰، به روش کلامی و دینی که ازبهترین دفترها در سیاست اسلامی است ۴- قابوس نامه عنصرالمعالی کیکاوس زیاری در سال ۴۷۵ به روش پند و اندرز ایرانی ۵- سیرالملوک (سیاستنامه خواجه نظام الملک طوسی در سال ۴۸۴ به روش پند و اندرزایرانی با گواه‌ها و نمونه‌های تاریخی ۶- پندیران از سده ۵ به روش داستانی ۷- ۹- کیمیای سعادت محمد غزالی و نصیحةالملوک و تحفةالملوک او، به روش کلامی وعرفانی و دینی با آوردن داستان ها و نمونه‌های تاریخی ایرانی و اسلامی ۱۰- کلیله و دمنه ابوالمعالی نصرالله شیرازی در سالهای ۵۴۰-۵۳۸، به روش افسانه وداستان و آن ریشه هندویی دارد.۱۱- داستان‌های بیدپای محمد بخاری در سالهای ۵۴۴-۵۴۱، درست مانند کلیله ودمنه شیرازی ۱۲- بحرالفوائد، گمنام در سالهای ۵۵۷-۵۴۱، درست مانند کلیله و دمنه شیرازی .۱۳- روضةالعقول ملطی در سال ۵۹۸، به روش افسانه و داستان همانند کلیله و دمنه ولی‌ریشه ایرانی دارد.۱۴- مرزبان نامه وراوینی در سال های ۶۲۲-۶۰۷ به همان روش پیشین ۱۵- ساز و پیرایه شاهان پرمایه افضل الدین محمدکاشانی در گذشته به سال ۶۱۰، به‌روش برهانی و استدلال فلسفی ۱۶- کلیله و دمنه قانعی در سال ۶۵۸، به روش افسانه‌ای هندویی ۱۷- جوامع الحکایات و لوامع الروایات سدیدالدین محمد عوفی از سده ۶ و ۷ گویا نزدیک‌به سال ۵۶۰، به روش تاریخی و داستانی ۱۸- لطایف الحکمهٔ ارموی در سال ۶۰۰، به روش کلامی و دینی در حکمت علمی و عملی‌و گرفته از امام رازی ۱۹- فرائد السلوک فی فضائل الملوک سجاسی در سال های ۶۰۹-۶۱۰، به روش داستانی‌با پیروی از کلیله و دمنه و سندبادنامه در ده باب ۲۰- السیاسة العامة و الخاصة ابوعلی حسن اصفهانی در سال ۶۱۴، در تدبیر منزل وخانه‌داری به روش یونانی ۲۱- حدائق السیرنظام الدین یحیی در سال‌های ۶۱۶-۶۰۷ به روش استدلالی ایرانی ویونانی با آوردن گواه‌های تاریخی و داستان ها و سخنان بزرگان یونان و ایران در ده باب است که‌نخستین آنها در رفتار پادشاهان و سومی در دادگری و ستمگری و چهارم در سیاست وکشورداری و هفتمین در مشاورت و تدبیراست ۲۲- مرصادالعباد شیخ نجم‌الدین دایه رازی در سال ۶۲۰، در تصوف به روش عرفانی باگفتاری در باره کشورداری ۲۳- آداب الحرب و الشجاعهٔ از فخر مدبر، در سالهای ۶۳۳-۶۲۶ به روش تاریخی‌ایرانی با آوردن نمونه و گواه‌ها.۲۴- ۲۶ اخلاق ناصری خواجه نصیرطوسی در سالهای ۶۶۳-۶۳۳، و اخلاق محتشمی ورساله مالیات او به روش یونانی در نخستین و دینی در دومی و تاریخی در سومی ۲۷- فرج بعد از شدت حسین دهقانی در سالهای ۶۶۳-۶۵۱ که سراسر آن داستان‌است ۲۸- فسطاط العدالة فی قواعد السلطنه از محمد خطیب در سال ۶۸۳، به روش تاریخی‌با بهره گیری از سیاست نامه خواجه نظام الملوک طوسی در شش باب که نخستین آنها در «اموردولت است ۲۹- تحفة الملوک علی اصفهانی از سده ۷ و ۸ به روش داستانی ایرانی (۲)۳۰- رساله فی مبادی آراء اهل المدینه الفاضله ابو نصر فارابی (متوفی سال ۳۳۹)۳۱- دستورالوزراء محمودبن محمدبن الحسین الاصفهانی (متوفی به سال ۶۱۲)۳۲- آیین شهرداری در قرن هفتم از محمدبن محمد قرشی ترجمه دکتر جعفر شعار،بنیاد فرهنگ ایران ۱۳۴۷۳۳- دستور الوزراء سلطان حسین استرابادی قرن ۱۱.۳۴- تذکرةالملوک قرن ۱۱؛ میرزاسمیعا، بکوشش محمد دبیر سیاقی تهران طهوری ۱۳۵۰.۳۵- و ....آنچه بر شمردیم، نمونه کتاب هایی است که در باره مدیریت واداره امور در کشورمان توسط دانشمندان و ادیبان تألیف شده است و بیانگر وجود پشتوانه های غنی فرهنگی برای دانش مدیریت در کشور است. در مورد آثار سعدی در زمینه مدیریت به طور جداگانه سخن خواهیم گفت.سعدی به استاد سخن و شاعری و سخن پردازی معروف است، اغلب تحقیقات انجام شده درباره سعدی بر جنبه های زیبایی شناسی آثار شیخ وهمچنین توضیح و تفسیر آن تأکید ورزیده اند. به عبارت دیگر تحقیقات مزبور اغلب از حوزه الفاظ وساخت ظاهری کلام فراتر نرفته است. امّا هنر سعدی فقط در آفرینش اشعار و سخنان زیبا نیست،بلکه هنر او و جذابیت آثار او در این است که او معانی و مضامین عالی را در گلبرگی از واژههای زیباپیچیده و عرضه کرده است. به سخن دیگر، ظاهر و مفهوم کلامش، هر دو زیبا و متعالی است .شخصیت و بنیاد فکری سعدی برچه اصولی استوار می باشد؟ به طور اجمال می توان گفت:فرهنگ اسلامی دین و مذهب، سفرها، تعلیم و تعلّم در مدرسه ی نظامیه، تجربیات چند دهه زندگی، معاشرت با اقوام و ملل گوناگون و اقشار

مختلف مردم بویژه حاکمـان و امیـران در شـکل گیری شخصـیت و افکارش تأثیرحیاتی داشـته اند. سـعدی در حقیقت هم آنچه را دیده، شـنیده، خوانده و تجربه کرده است و هم آنچه راکه به عنوان ویژگیهای یک جامعه آرمانی و مدینه فاضله در ذهن داشته، در آثارش آورده است.سـعدی به دلیل شهرت بسیارش در شعر و نیز به دلیل این که عالم و عارفی بزرگوار است، بین مردم و مدیران و صاحب منصبان حکومتی دارای اعتبار بسیار بوده است. علاوه بر آن به علت مسافرت های متعدد، شـهرت و وجاهت فردی با علما، عُمّال حکومتی، لشـگری، بازرگانان و به طور خلاصه با کلیه اقشار جامعه حشر و نشر داشته و با چشمان تیزبین و نقّاد اَعمال آنان را زیر نظر داشـته است. و مدیران و شـیوه های مدیریتی آنان را در امور سیاسـی، نظامی، اقتصادی، آموزشـی، اداری و ... مورد بررسی ومطـالعه قرار داده است که به آن خواهیم پرداخت. امّـا قبـل از هر چیز، ذکر چنـد نکته ضـروری به نظر می رسـد:۱ـ جامعه امروز با جامعه عصـر سعدی تفاوت های بسیاری دارد. حکومت ها، مدیریت ها سازمان های اداری عصر حاضر از حکومت ها،مدیریت ها و سازمان های اداری دوره مذکور پیچیده تر شدهاند. در دوره سـعدی کلیه امور حکومتی، اعم از امور نظامی، اداری،سیاسـی و حتی قضایی در دست سـلطان و یا والی و حاکم قرار داشت. بنابراین بعضـی از این امورکه امروز تفکیک شـده انـد، در گذشـته تفکیک پـذیر نبوده است. و همچنین سـعدی روی سـخنش بامـدیران و کـارگزاران حکومـتی می باشـد و سـطوح مـدیریت اعم از مـدیریت عالی،مـدیریت میانی و یا مدیریت سـرپرستی را از یکدیگر متمایز نکرده است.۲ـ نظام حکومتی در قرن هفتم ـ عصـر سـعدی ـ نظام سلطنتی و ملوک الطوائفی بوده است.و از مولین آن نظـام ها با عناوین سـلطان امیر، مَلِک و ... نام برده شـده است که بعضـی از این عناوین در حال حاضـر مصـداق ندارد و یا مصادیق آن منفی و مطرود شـناخته می شوند .۳ـ سـعدی چون در جامعه اسلامی پرورش یافته است؛ بنابراین افکارش از فرهنگ اسلامی نشأت گرفته است و در حقیقت آثار سعدی تا حدّ زیادی آینه ی تمام نمای فرهنگ اسلامی است.امّا به هر صورت بیان سخنان سعدی به معنی تایید همه ی نظریات او نیست.آثار مدیریتی سعدیدر واقع می توان گفت آثار سعدی، گنجینه ای از دانش و معارف گوناگون است که شیخ آن را چون زنبور عسل گردآورده است. معمولاً در آثار قدیمی کمتر به طبقه بندی موضوعی برمی خوریم. بنابرایـن به هیچ وجه نباید انتظار داشت که در آثار سعدی نیز مطالب مربوط به مدیریت طبقه بنـدی گردیـده باشـد. البته این بـدان معنا نیست که نتوان آن آثـار را طبقه بنـدی موضوعی نمود لیکن این کار بسیارمشـکل و شاید برخلاف میل سـعدی علیه الرحمه است .به هر حال با توجه به آنچه در این فصل خواهیم آورد، سعدی درباره مدیریت و انواع آن مطالبی را در آثار خود اعم از گلسـتان، بوستان، رساله نصیحة الملوک، قصاید و حتی غزلیات آورده است که دراین مقاله سعی شـده است آنچه سـعدی درباره مدیریت گفته است، طبقه بندی و ارائه شود؛ امّا قبل از آن ضـرورت دارد به معرفی آثار سـعدی که در آن راجع به مـدیریت مطالبی آمـده بپردازیم.۱و۲ـ گلستان و بوسـتانعنوان باب های گلسـتان و بوسـتان به شرح زیر است:باب ها گلستان بوستان۱ در سیرت پادشاهان در عدل و تدبیر و رأی۲ در اخلاق درویشان در احسان۳ در فضیلت قناعت در عشق و مستی۴ در فواید خاموشی در تواضع۵ در عشق و جوانی در رضـا۶ در ضـعف و پیری در قناعت۷ در تأثیر تربیت در عالم تربیت۸ در آداب صحبت در شکر بر عافیت۹ ـــ در توبه ۱۰ ـــ مناجات و ختم کتاببدان گونه که مشاهده می شود، باب های اوّل گلسـتان و بوستان دربـاره کشورداری،اداره امور و مـدیریت است. و باب های هفتم گلسـتان و بوسـتان درباره تربیت و باب سوم گلستان وباب ششـم بوسـتان درباره قناعت و اسـتفاده بهینه امور مالی آمـده است.با وجود این که هرباب تحت عنوان خاصـی آمـده است، امّا حکایات و مطالب مطرح شـده در هر باب ممکن است با عنوان مناسـبتی نداشـته باشد. به هر صورت تمام حکایات باب اول گلسـتان و بوسـتان درباره مدیریت نیست. و از طرفی در باب های دیگر گلستان و بوستان از جمله احسان، تواضع، ... نیزحکایاتی درباره مدیریت آمده است. بنابراین به نظر می رسد که شاعر به دلایل مختلف نخواسته است بین حکایات یک باب و عنوان آن نظم منطقی ایجاد کند.۳ـ رسالهٔ نصیحهٔ الملوکرساله نصیحه الملوک که در حدود ۱۸ صـفحه است در حقیقت یک دستورالعمل کلی برای مدیریت است که سعـدی برای زمـام داران عصـر خود صـادر کرده است و دربـاره کلیه امورکشورداری توصـیه هـایی آورده است. رساله مزبور روی

سخنش با مدیران عالی است.۴ـ رساله ای تحت عناوین«جواب رساله ملک آباقا»،«در نصیحت سلطان انکیانو» که درکلیات سعدی مورد استفاده تحت عنوان «در تربیت یکی از ملوک گوید» آمده است. این رساله،خلاصه ای از رســالة نصیحة الملوک است و در عبارات و مضامین با آن تفاوتی نـدارد و در حدود سه صفحه است .مدیریت مطلوب سعدیاندیشه مدیریت، قدمتی به قدمت تاریخ دارد و سعدی اولین کسی نیست درباره مدیریت در کشورمان سخن رانده است. امّا جامعیت سخنش،سادگی گفتار، تسلط او بر علوم اسلامی و آشنایی او به سیاست و کشورداری و اداره ی امور و مدیریت ونیز شجاعت وی در بیان حقایق او را از سایرین ممتاز ساخته است.همه گویند سخن گفته سعدی دگر استسعدی در آثار خود درباره مدیریت و اصول حاکم بر آن و مدیریت امور مختلف و به طور کلی آنچه برای اداره ی امور یک کشور برای مدیران لازم است سخن گفته است و شیوه مدیریت صحیح را با استفاده از پشتوانه های غنی فکری و فرهنگی در اکثر امور از قبیل امور سیاسی،نظامی،اداری، آموزشی و ... مشروحاً بیان کرده است. شایسته است پیش از این که به طرح سخنان سعدی درباره مدیریت و مدیریت مطلوب ازدیدگاه او بپردازیم؛ به این سئوال پاسخ دهیم که آیا نظریه های سعدی درباره مدیریت، علیرغم تحقیقات و مطالعات صورت گرفته در دهه های اخیر، هنوز نیز کاربرد دارد یا نه؟می دانیم مدیریت واداره امور با انسان به عنوان رکن اساسی جامعه و هر سازمان اجتماعی سر و کار دارد. انسان ونیروی انسانی سنگ زیربنای سازمان ها تلقی می گردند. بنابر این هسته اصلی مباحث مدیریت،انسان است. با وجود این که بشر در قرون گذشته و به ویژه دهه های اخیر توانسته است با استفاده ازعلوم به پیشرفته ای شایانی در صنعت، اقتصاد، کشاورزی و ... دست یابد، لیکن انسان و فطرت انسانی همواره ثابت بوده وخواهد بود. بنابراین آنچه از دانش مدیریت به انسان و رفتارها و خصوصیت او باز می گردد، همواره ثابت و نامتغیر است.اندیشه های سعدی در خصوص مدیریت نیز به همین گونه است و گذر زمان آن را کهنه و فرسوده نساخته است و آن اندیشه ها امروز نیز برای جامعه مدیریت و مدیران کشور قابل استفاده است. و فراتر از آن، چنانچه بخواهند مدیریت بر طبق اصول و موازین اسلامی منطبق باشد، ناگزیر به رعایت آنند. البته حکایات و مصادیقی را که سعدی در آثار خود بدان ها اشاره کرده است، تاریخی است؛ امّا مضمون و پیام هیچگونه ارتباطی به تاریخ و شخصیت ها ندارد. به عنوان مثال در حال حاضرضرب المثلی به این مضمون مشهور است که:«اگر این میز ماندنی بود به تو نمی رسید». سعدی همین مضمون را بسیار زیبا در حکایتی درباره قزل ارسلان آورده است:قزل ارسلان قلعهای سخت داشتکه گردن به الوند برمیفراشت...روزی مسافر جهاندیده ای به دیدار قزل ارسلان می آید؛ او از مسافر با تفاخر می پرسد که چنیـن قلعه محکمی در جـای دیگری دیده ای؟ مسافر جهان دیده با جواب خردمندانه ای پاسخ می دهد:بخندید کین قلعه ای خرّم است ولیکن نپندارمش محکم استنه پیش از تو گردن کشان داشتند دمی چند بودند و بگذاشتندنه بعد از تو شاهان دیگر برند درخت امید تو را برخورند...اگر ملک برجم بماندی و تخت تو راکی میسر شدی تاج و تختسعدی در دنباله این حکایت، می آورد:چو آلب ارسلان جان به جان بخش داد پسر تاج شاهی به سر برنهادچنین گفت دیوانه ی هوشیار چو دیدش پسر روز دیگر سوارزهی ملک و دوران سر در نشیب پدر رفت و پای پسر در رکیبو نتیجه این که :نکویی کن امسال چون دِه توراست که سال دگر دیگری دهخداستاصول و مبانی اندیشه های مدیریتی سعدی۱ـ نظام جهان یک نظام الهی استهمه هستی مخلوق خداونـد عزّوجّل است و نظام خلقت نظام احسن است :به جهان خرّم از آنم که جهان خرّم ازوستعاشقم بر همه عالم که همه عالم ازوستبنابر این در چنین نظامی، انسان ـ به عنوان اشرف مخلوقات ـ حرمت بسیار دارد و در اعمال مدیریت نباید به هیچ فردی کوچکترین ظلمی برود: «میازار عامی به یک خردله»و حتی به عقیده سعدی، سایر موجودات نیز چون مخلوق خدا هستند نباید بر آنها ظلم روا داشت. در حکایتی آورده است که شبلی موری در غلّه خریداری کرده می یابد و تا صبح خواب به چشمانش نمی آید و صبح مور را به مأوای خود می آورد و می گوید:مروت نباشد که این مور ریش پراکنده گردانم از جای خویشو دیگری سگی تشنه در بیان می یابد و با کلاه و دستار خویش آب از چاه می کشد و سیرابش می کند و نتیجه آن که:تو با خلق سهلی کن ای نیکبخت که فردا نگیرد خدا با تو سخت۲ـ توجه به معادسعدی چون یک عالم

مسلمان است اصل بنیادی اعتقادی معاد را به همه ی مدیران و کارگزاران موکداً گوشزد می کند و توجه به بازگشت به سوی خدا یکی از ارکان تشکیل دهنده ی اندیشه های مدیریتی سعدی است. توجه به معاد و عقاب به نظر او چنان می تواند در اَعمـال مدیـر تـأثیر گـذار باشـدکه او مواظب اَعمال خود در مقابل مردم و زیردسـتان باشـد.«الا گر جفاکاری انـدیشه کن»از آنجایی که مخاطبان سعدی فقط مومنان موحّد نبوده اند، او با آوردن تاریخ گذشـتگان و حکایات تلخ و شـیرین، مدیران را به عبرت گرفتن از سـرانجام آنان فرامی خوانـدو می گوید که تحولّات و بازی روزگار را به فراموشـی نسپارید و به زیردسـتان ظلم و جفا مکنید؛ زیرا:«هرکه به زیردستان نبخشاید به جور زبردستان گرفتار آید.»مِهـا زور مکـن بـا کهـان که بر یک نمط میماند جهاندل زیردستان نباید شکست مبـادا که روزی شوی زیر دسـتاز اینهـا گذشـته، اگر تمـام جهـان زیردست باشـند «دست ملك الموت زبر خواهـد بود.»سـتم موجب پراکنـده شـدن مردم از اطراف مـدیر خواهـد شـد؛ بنابراین عقل حکم میکنـد که اگرمدیری به مدیریت خود علاقه مند است و نمی خواهد اقتدار و مدیریتش تضعیف شود، به زیردستان ستم روا ندارد تا به عقوبت تنهایی و بی کسی گرفتار نگردد.پادشاهی که دارد ستم بر زیر دستدوسـتدارش روز سـختی دشـمن زور آورسـتدگر کشور آباد بینـد به خواب که دارد دل اهل کشور خراب۳ـ رعایت عدالتسـعدی بـا ایـن کـه تفکر اشـعری دارد، امّا آن قـدر از عـدل گفتـه است که به نظر می رسـد عـدلی مـذهب است. او در اغلب حکایات و مواعظ و به ویژه در بوستان همه را در همه حال به عدالت فرا می خواند ورعایت عدل و انصاف نیز یکی دیگر از ارکان اندیشه های مدیریتی سـعدی است. و بدان گونه که پیش از این نیز اشاره کردیم، ظلم را اگر به موری باشد، روا نمی داند و احسان را اگرچه به سـگی باشد، ارج می نهد و به مدیران توصـیه می کند:الا تا نپیچی سر از عدل و رای که مردم ز دستت نپیچند پایگریزد رعیت ز بیـدادگر کنـدنام زشـتش به گیتی ثمربسـی برنیاید که بنیاد خود بکند آن که بنهاد بنیاد بد۴ـ اساس مـدیریت و حکومتها بر انسانها استوار استانسان و نیروی انسانی در سازمان و مدیریت نقش محوری دارند. هیچ سازمان و حکومتی بدونانسان معنی و مفهوم نـدارد. اگرچه برای سازمان های اجتماعی غیر از نیروی انسانی ارکانی نظیر:قوانین و مقررات تشـکیلات و روشه ا ، آموزش و...قائل هسـتند ،امّا انسان ها به منـزله سـتون های بنای سازمان ومدیریت ها هسـتند و عدم وجود انسان هاو یا عدم توجه به آنها موجب فرو ریختن بنای مدیریت خواهدبود. مشروعیت، اقتدار و اعمال حکومت و مدیریت بدون پذیرش قلبی و تمکین مردم امکان پذیرنیست. سعدی نیز اساس مدیریت را مردم و زیردسـتان می داند. زیرا اگر زیردستی نباشد، مدیر بر که مدیریت خواهد کرد؟ سـعدی در این باره تشبیه زیبایی دارد.رعیت چو بیخند و سـلطان درختدرخت ای پسـر باشد از بیخ سختمردم، زیردستان و مرؤوسان به منزله ریشه و تنه درخت مـدیریت انـد.اگر بر آنان ظلمی رود ودر حقشان کوتاهی شود، شاخه و برگ آسیب خواهنـد دیـد. و قطع ریشه، نادانی است. مثال مدیریت بدهمچون کسـی است که بر شاخه ای نشسته و شاخه را می برد.یکی بر سر شاخ بن می برید خداوند بستان نظر کرد و دیدبگفتا که این مرد بد می کند نه با من که با خود می کندسعدی در حکایتی دیگر در گلستان چنین آورده است:« ... وزیر ملـک را پرسـید هیـچ توان دانسـتن که فریـدون که گنـج و ملـك و حشم نـداشت چگونه مملکت برو مقرر شـد. گفت: آنچنان که شنیـدی خلقی برو به تعصّب گرد آمدنـد و تقویت کردنـد وپادشـاهی یافت. گفت ای ملك چو گرد آمـدن خلقی موجب پادشاهی ست تو مر خلق را پریشان برای چه می کنی؟ مگر سر پادشاهی نداری؟»سعدی در مورد کلیه اموری که یک مدیر اعم مدیر عالی یا یك مـدیر سـرپرست با آن سـروکاردارد از قبیل: انتصاب، مشورت، آموزش کارکنان، پرداخت حقوق، ارزشـیابی کارکنان، ارتقاء، نظارت،تأمین اجتمـاعی و بازنشسـتگی،تنبیه و مجازات کارکنـان خـاطی و ... نظریـات جـالبی دارد. او به ویژه درباره انتصاب و به کارگماری کارکنان بسـیار سـخن رانـده است. سـعدی، هم درباره مـدیریت عمومی و هم درباره مـدیریت های تخصصـی از جمله: مـدیریت امورمالی و اقتصادی، آموزشـی و تربیتی، مـدیریت در خانواده، مـدیریت بروقت (زمان)، مدیریت امور سپاه،مدیریت امور جهانگردی، قضائی و .... سـخن گفته است که در این مقال فقط به چنـد نمونه از تجارب وگفتارهای مـدیریتی سـعدی که جنبه عام دارد اشـاره می شود وعلاـقه منـدان را به تحقیق اصـلی ارجاع می دهیم.(۳)جهان ای برادر نمانـد به کس کانـدر جهان آفرین بنـد و

بسمکن تکیه بر ملک دنیا و پشت که بسیار کس چون تو پرورد و کشتچو آهنگ رفتن کند جان پاک چه بر تخت مردن چه بر روی خاک***... خیری کن ای فلان و غنیمت شمار عمر، زان پیشتر که بانگ برآید فلان نماند.***یکی را از ملوک عجم حکایت کنند که دست تطاول به مال رعیت دراز کرده و جور و اذیت آغازکرده تا به جایی که خلق از مکاید فعلش به جهان برفتند و از کربت جورش راه غربت گرفتند. چون رعیت کم شد ارتفاع ولایت نقصان پذیرفت و خزانه تهی ماند و دشمنان زور آوردند.هرکه فریادرس روز مصیبت خواهدگو در ایام سلامت به جوانمردی کوشبندهی حلقه به گوش ار ننوازی برودلطف کن لطف که بیگانه شود حلقه به گوشباری به مجلس او در، کتاب شاهنامه همی خواندند در زوال مملکت ضحاک و عهد فریدون. وزیرملک را پرسید هیچ توان دانستن که فریدون که گنج و ملک و حشم نداشت چگونه برو مملکت مقررشد؟ گفت: آنچنان که شنیدی خلقی برو به تعصب گرد آمدند و تقویت کردند و پادشاهی یافت. گفت:ای ملک چو گرد آمدن خلقی موجب پادشاهی ست تو مر خلق را پریشان برای چه می کنی؟ مگر سرپادشاهی نداری؟....پادشاهی کو روا دارد ستم بر زیر دستدوستدارش روز سختی دشمن زور آور استبا رعیت صلح کن و زجنگ خصم ایمن نشینزان که شاهنشاه عادل را رعیت لشکر است***ای زبردست زیر دست آزار گرم تاکی بماند این بازاربه چه کار آیدت جهانداری مردنت به که مردم آزاری***یکی از ملوک را شنیدم که شبی در عشرت روز کرده بود و در پایان مستی همی گفت:ما را به جهان خوشتر ازین یک دم نیستکزنیک و بد اندیشه و از کس غم نیستدرویشی به سرما برون خفته بود گفت:ای آن که به اقبال تو در عالم نیستگیرم که غمت نیست غم ماهم نیست؟***یکی از وزرا معزول شد و به حلقه درویشان درآمد اثر برکت صحبت ایشان درو سرایت کرد وجمعیّت خاطرش دست داد. ملک بار دیگر برو دل خوش کرد و عمل فرمود، قبولش نیامد و گفت:معزولی به نزد خردمندان بهتر که مشغولی.آنان که به کنج عافیت بنشستنددندان سگ و دهان مردم بستندکاغذ بدریدند و قلم بشکستندوزدست و زبان حرف گیران رستندملک گفتا هر آینه ما را خردمندی کافی باید که تدبیر مملکت را بشاید گفت: ای ملک نشان خردمند کافی جز آن نیست که به چنین کارها تن ندهد.هُمای برهمه مرغان از آن شرف داردکه استخوان خورد و جانور نیازارد***در میر و وزیر سلطان را بی وسیلت مگرد پیرامونسگ و دربان چو یافتند غریب این گریبانش گیرد آن دامن[سعدی]-------------------------------------

--منابع ومآخذ:۱- فردوسی طوسی،ابوالقاسم.شاهنامه فردوسی باهتمام ژول مول،ج۵،تهران،انتشارات شرکت سهامی کتاب های جیبی،۱۳۶۹،ص۳۴۵۲- دانش پژوه،محمـــد تقی .کشورداری و سیاست درنگارش سعدی، ذکر جمیل سعدی،ج۱،وزارت ارشاد اسلامی ۱۳۶۶ص۳۷۴.۳- رنجبر کلهرودی ، عباس. اندیشه های مدیریت ایرانی ،مدیریت و جلوه های آن در آثار سعدی،تهران،انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران ۱۳۸۳.۴- کلیات سعدی ، باهتمام محمد علی فروغی و بهاالدین خرمشاهی ، تهران ، امیرکبیر ،۱۳۶۷.

'(
(document.write(addy۹۲۱۳۳
)"(document.write
< n </script--//\<
>--!
'<'\(document.write('<span style=\'display: none
--//<
/<script>آدرس ایمیل جهت جلوگیری از رباتهای هرزنامه محافظت شده اند، جهت مشاهده آنها شما نیاز به فعال ساختن جاوا اسکریپت دارید!-->

)>'/'(document.write

'<(document.write('span

--//<

<script>/

*روزنامه اطلاعات

<div class="e>

مشروعیت حکومت از دیدگاه فردوسی

، ۱۰:۰۶ مشروعیت حکومت از دیدگاه فردوسی

نصرت الله رستگار

بر پایه روایات شاهنامه می‌توان ساختار انواع حکومتهای باستانی و چگونگی مشروعیّت آنها را دریافت. فردوسی، روایات مربوط به ساختارهـای کلّی حکومتهـای پادشـاهی پیش از اسـلام و معیارهـای مشـروعیّت آنها را در پنجاه روایت شاهنامه به صورت پراکنـده آورده است. اهمّ این مطـالب، اغلب در ابتـدای هر روایت (جایی که موضوع کسب قـدرت یک پادشاه در میان است) و نیز در بطن داسـتانهای متعـدّدی که به لحـاظ سیاسـی حـائز اهمیت‌انـد، نقـل شـده است. در این گفتـار، نخست موضـوع تطـوّر جوامع بشـری و حکومتهـای پادشـاهی بر پایه روایات «اساطیری»، «نیمه اساطیری»، «نیمه تاریخی» و «تاریخی» شاهنامه بررسـی شـده و در ادامه، انواع حکومت مشـخّص گردیده و معیارهای مشـروعیّت آن، هم به روایت شاهنامه و هم از دیدگاه خود فردوسی، مورد بررسی و توضیح قرار گرفتـه است.در آغـاز این سؤال مطرح می‌شـود که آیـا فردوسـی در روایـات باسـتانی که به دست آورده و در شاهنـامه به نظم کشیده است، با یک تئوری موجود درباره «حکومت» یا «پادشاهی» در ایران پیش از اسلام روبرو بوده یا خود در شاهنامه یک چنین نظریه‌ای را ارائه داده است؟ پاسخ به این پرسـش هم منفی و هم مثبت است: منفی از این جهت که ما در هیچ بخشـی از شاهنامه، نه در روایاتی که در آن منعکس شده و نه در ابیاتی که حاوی نظرات شخصـی فردوسی است، مطلبی با این عنوان یا متن مستقلی برای این موضوع نمی‌یـابیم؛ و مثبت به این دلیـل که فردوسی ضـمن نقـل داسـتان‌ها، آن بخش‌هـایی را که از یـک طرف، مبیّن ساختـار حکومت‌هـای ایرانی (و حتی غیر ایرانی) قبـل از اسـلام است و از طرف دیگر، مربوط به ضوابـط مشـروعیّت هر یک از آنهاست، از دیـدگاه خود نیز مورد ارزیـابی قرار داده است. فردوسـی در داوری نمونه‌هـای حکومتی، همواره به کارکرد آنها نظر داشـته و بسان یـک معلّم، پنجـاه شـاه را به آزمون تاریـخ کشانـده و عملکرد آنان را در طیفی از «بسـیار خوب» تا «بسـیار بـد» ارزیابی کرده است. بنـابراین می‌توان بر پـایه روایـات شاهنامه ساختار انواع حکومتهای باسـتانی و چگونگی مشـروعیّت آنها را دریافت و نیز از نظر خود فردوسـی در شاهنـامه آگـاه شـد. در شاهنـامه نمونه‌های دیگری نیز وجود دارد که با مقایسه آنها تشـخیص وجوهِ تمایز «شاهِ با داد و دهش» از «شـاهِ بیـدادگر» میسّر می‌گردد. همـه این مـوارد، نشـانگر این است که در ذهن فردوسـی تصـوّری روشن و جـامع از یک حکومت ایـده‌آل و ضوابـط مشـروعیّت آن وجود داشـته که بر پایه آن به ارزیابی انواع حکومتهای باسـتانی پرداخته است.فردوسـی، روایاتی را که در مورد ساختارهای کلّی حکومت‌های پادشاهی پیش از اسلام و معیارهای مشروعیّت آنها جمع‌آوری کرده بوده، در پنجـاه کتـاب شاهنـامه به صورت پراکنـده آورده است. اهمِّ این مطالب اغلب در ابتـدای هر کتاب، جایی که موضوع کسب قـدرت یک پادشاه در میان است (مثلاً در مراسم بر تخت نشسـتن و تاج‌گذاری) و نیز در بطن داسـتانهای متعددی که به لحاظ سیاسی حائز اهمیّت‌اند، نقل شده است. در این زمینه، بیشترین اطلاعات در سیزده کتاب اوّل دیده می‌شود که به بخش «اساطیری» تعلّق دارد. این اطلاعـات در این بخش و در کتابهـای بعـدی مربـوط است به:الـف) ساختارهـای جوامع اولیّه و انواع حکومتهـای پیش از اسـلامب)

مشروعیّت هریک از آنان.به همین سبب، اکثر شواهد را از بخش «اساطیری» (کتاب ۱ تا ۱۳) و در مواردی که به روشن شدن مطلب کمک می‌کند، شواهدی نیز از سی و هفت کتاب باقی مانده انتخاب کرده‌ام که با عناوین «نیمه تاریخی» (کتاب ۱۴ تا ۱۹) و «تاریخی» (کتاب ۲۰ تا ۵۰) ذکر می‌گردد.۲در این پژوهش، ابتدا موضوع تطور (evolution) جوامع بشری و حکومت‌های پادشاهی بر پایه روایات «نیمه اساطیری»، «اساطیری»، «نیمه تاریخی» و «تاریخی» شاهنامه بررسی شده و پس از بحث کوتاهی درباره ساختار جوامع اوّلیه و نقش سیاسی «اقشار» آن، به ویژه قشر «بزرگان و آزادگان» در جوامع و حکومت‌های پیش از اسلام، انواع یا typology حکومت مشخّص گشته و معیارهای مشروعیّت آن، هم به روایت شاهنامه و هم از دیدگاهِ خود فردوسی، تشریح می‌شود. اینها موضوعاتی هستند که تاکنون در تحقیقات «شاهنامه‌شناسی» مشخّصا و یا اختصاصا مورد پژوهش قرار نگرفته‌اند.۳ امیدوارم با طرح این موضوع، راه بحث و مطالعه بیشتری در این زمینه باز شود.الف) ساختار جوامع و حکومت‌های قبل از اسلامتطوّر جهان و جوامع بشری۱. یکی از مظاهر جالب در شاهنامه این است که فردوسی در بخش «اساطیری» صور کلّی حکومت‌های پادشاهی، مشروعیّت هر یک از آنان و همچنین ساختار جامعه مربوطه را بر پایه «هنجارهای همیشه ثابت» (نُرماتیو) نشان نمی‌دهد، بلکه از دیدگاه «تطور تاریخی» (evolution) به آنها می‌نگرد. وی روایات ایرانی مربوط به دوران‌های پیش از اسلام را که در قرن چهارم هجری هنوز به صورت پراکنده، اینجا و آنجا در دسترس داشته است، به صورتی در شاهنامه مرتب کرده و ارائه داده است که اتّفاقات با تطوّری رو به رشد از دوره «اساطیری» ما قبل تاریخ (کتابهای ۱ تا ۱۳) شروع شده، از دوران «نیمه تاریخی» (کتابهای ۱۴ تا ۱۹) گذشته و سرانجام به دوره «تاریخی» ختم می‌گردند (کتابهای ۲۰ تا ۵۰). این ویژگی به خصوص در زمینه مراحل تکوینی و تطوّری جوامع انسانی و حکومت‌های پادشاهی به چشم می‌خورد که در بخش اساطیری شامل اَشکال اوّلیه زندگی انسان در عصر حجر (کتاب‌های ۱ و ۲) و رشد آن در عصر فلز (کتاب‌های ۲ تا ۴) و تحوّل جوامع روستایی به شهری و کشوری، و نیز تطوّر حکومت‌های ایالتی به ملّی و نهایتا به چند ملّیّتی است (از کتاب ۶ به بعد).۲. جهان اساطیری که محدوده حکومت کیومرث است، ابتدا فقط از «خوبی مطلق» تشکیل شده و در آن سخنی از یک سرزمین یا یک ملّت خاص در میان نیست و از اقشار و طبقات مختلف یک جامعه نیز مطلبی بیان نمی‌شود، بلکه به طور کلّی موضوع جامعه انسانی و حکومت جهان مطرح است.۴ امّا این جهان خوب به زودی به دو جناح «خوب» و «بد» تقسیم می‌گردد: جهان خوب، تحت رهبری کیومرث قرار دارد و یزدان از طریق سروش او را در اجرای حکومتش هدایت می‌کند. دنیای بد، تحت فرمان اهریمن فریبکار است («ریمن اهرمنا») که به یاری «دیوبچگان» و دستیارانش حکومت مطلقه کیومرث را مورد مؤاخذه قرار می‌دهد. بدین ترتیب در همان نخستین کتاب شاهنامه ساختار دوگانه جهان ترسیم می‌گردد، ساختاری که ریشه آن در ایدئولوژی پادشاهی هخامنشیان است؛ به عبارت دیگر، به جهان‌بینی و آیین پادشاهی کیهان شمول ایران باستان.۵ این امر در مورد پادشاهی هوشنگ و تهمورث نیز صدق می‌کند (کتاب‌های ۲ و ۳)، با این تفاوت که تهمورث به نیروی افسون، «اهریمن» و دیوان تحت فرمان او را به بند می‌کشد و از نیروی آنان به نفع جهان خوب، استفاده می‌کند.۳. پس از تهمورث و در مراحل بعدیِ تکوین جامعه انسانی، به ویژه از زمان جم به بعد (کتاب ۴)، خوبی و بدی در دست انسان نهاده شده است. نبرد «خوبی» علیه «بدی» (یا نبرد ایزد علیه اهریمن) در باطن انسان و در طبیعتی که گویی انسانی شده، رخ می‌دهد. ساختار جامعه هم که ناشی از ساختار دوگانه جهان است، به تدریج در کتاب چهارم به شکل‌نهایی اساطیری خود نزدیک می‌گردد، یعنی به صورت یک نظام اجتماعی با ساختار اقشاری که برای اوّلین بار توسّط جم سازماندهی می‌شود، نمایان می‌گردد. این نظام و ساختار اجتماعی به تدریج توسعه می‌یابد (نک: الف ۲).۱. حکومت جهانی و مشروعیّت آن۱.۱. فریدون، جهان را میان بین سه پسرش به سه بخش تقسیم می‌کند و ایرج را «ایران خدای» و سلم را «شاه روم و خاور» یا «خاور خدای» و تور را «سالار ترکان و چین» یا «شاه چین» و به اختصار «توران شاه» می‌خواند (۶، ۲۹۵ تا ۳۰۲). همزمان با دگرگونی‌های اجتماعی در دوره جم و ضحّاک و از زمان فریدون به بعد است که انواع حکومت‌های مطلقه جدید سر برمی‌آورند.

حدود کشور ایران که از ملیّتهای مختلف تشکیل شده، در زمان فریدون رسما معیّن می گردد و ما با هفت کشور با ملیّتهای مختلف روبرو هستیم: ایران، یمن، روم، خاور، باختر، چین و هند که تا هفت کتاب بعدی، یعنی تا اواخر حکومت کیخسرو ـ با چند استثناء ـ هنوز به کشور ایران تعلّق دارند.۶۱.۲. نکته جالب دیگر در روش فردوسی این است که وی در همان شش بیت اوّل کتاب کیومرث، این سؤال اساسی را طرح می کند که شکل حکومت و مشروعیّت آن پیش از کیومرث چگونه بوده است:که تاج بزرگی به گیتی که جُست ۱ سخن گوی دهقان چه گوید نُخستندارد کس آن روزگاران بیاد۷ ۲ که بود آنکه دیهیم بر سر نهادبگوید ترا یک به یک، در به در۸ ۳ مگر کز پدر یاد دارد پسرکه را بود از آن مهتران مایه بیش۹ ۴ که نام بزرگی که آورد پیشکه از پهلوانان زند داستان]۱۰ ۵ [پژوهنده نامه باستانکیومرث آورد و او بود شاه۱۱ ۶ چنین گفت کآیین تخت و کلاهطرح این سؤال در همان اوّل شاهنامه و قبل از پرداختن به روایات مربوط به شاهان ایران در دوران پیش از اسلام، نشان دهنده آگاهی فردوسی نسبت به اهمیّت موضوع حکومت و معیارهای مشروعیّت آن است. وی شکّی ندارد که رسم و آیین «بزرگی و تخت و کلاه» پیش از کیومرث می تواند به گونه دیگری بوده باشد، امّا آنچه از روایات سینه به سینه به یاد مانده، این است که آیین پادشاهی را نخستین بار کیومرث در جهان بنیاد نهاده است.فردوسی در ابیات فوق و اصولاًـ در بخش اساطیری، تنها دو معیار بنیادین را برای مشروعیّت حکومت پادشاهی ذکر می کند: اوّل «تعلّق داشتن به جمع بزرگان» و دوّم دارا بودن «صلاحیّت بیشتر» در میان آنان: «که را بود از آن مهتران مایه بیش». بنابراین، پیش فرضِ مشروعیّتِ حکومتِ یک شاه، تعلّق وی به جمع بزرگان و داشتن «مایه» بیشتر است. در شاهنامه اطلاعات مربوط به جمع بزرگان و نقش ایشان در حکومت و نیز معیارهای مشروعیّت حکومت، به طور پراکنده آمده است. از آنجا که بحث درباره مشروعیّت حکومت از یک طرف با ساختار جامعه و از طرف دیگر با نوع حکومت مربوط است، لذا بخش عمده اطلاعاتی که مربوط به ساختار جامعه و نقش سیاسی اقشار آن است (از آن جمع بزرگان و آزادگان) و نیز آنچه را که به انواع حکومت ربط دارد (نک: الف ۴). جمع و مرتّب کرده‌ام که ذیلاًـ به طور خلاصه ذکر می گردد:۲. ساختار و نقش سیاسی جامعه و اقشار آن به روایت شاهنامه۲. جامعه اساطیریِ عهدِ کیومرث، هوشنگ و تهمورث، برای اوّلین بار توسّط جم نظام جدیدی پیدا می کند. وی انسان‌ها را برحسب پیشه و کارشان به گروه‌ها و قشرهای متعدّدی تقسیم می کند. این نظام در دوره‌های بعدی تدریجا شکل تاریخی خود را می‌یابد. با توجه به روایت شاهنامه، می‌توان ساختار جامعه اقشاری ایران باستان را تقریبا به شکل زیر ترسیم کرد:۲.۱. قشر درباری۲.۱.۱. شاه یا شاهنشاه، شهبانو (بانویِ بانوان)، شهزادگان. پادشاه در رأس قدرت مرکزی قرار دارد. شماری از صاحب منصبان و کارداران که به فرمان شاه برای انجام خدمات درباری و دولتی از قشرهای دیگر برگزیده می‌شوند، نیز به دربار تعلّق دارند، مثل وزیران یا دستوران؛ پهلوانان و سالاران لشکر؛ موبدان؛ دانایان و بخردان؛ گنجوران؛ نویسندگان و دبیران؛ فرستادگان و پیام بران؛ کارداران کشوری، پزشکان؛ رامشگران؛ خوالیگران؛ پرستاران و پرستندگان؛ پیشکاران؛ بندگان و کنیزان؛ چوپانان و اسپداران.۲.۱.۲. شاهان (خدایان و سالارانِ) ایالتها. دژبانان و مرزداران که همگی هر چند در ولایت و منطقه حکمرانی خود از استقلال عمل برخوردارند، امّا از نظر سیاسی و نظامی تحت فرمان شاهنشاه بوده و هر یک درباری کوچک با ساختار مشابه دربار شاهنشاه دارند.۲.۲. لشکریان و سپاهیان: جهان پهلوانان، سپهبدان، سالاران سپاه، پهلوانان، گُردان، رَدان و سُواران؛ سپاهی و جنگی؛ سلیح کشان و کارآگاهان. شاه در رأس لشکر و سپاه قرار دارد. وظیفه ارتش، دفاع از کشور در مقابل تهاجمات بیگانه است و در تمام شاهنامه، به جز در مواردی معدود آن هم در دوره جنگهای مذهبی و بحرانهای سیاسی، به ویژه در اواخر دوره ساسانی، هیچ‌گاه علیه مردم وارد عمل نشده، برعکس در مواردی که شاه مستبدانه حکومت می کند، به همراه مردم بر شاه می‌شورد و از او خلع ید می‌نماید.۲.۳. موبدان، ستاره شماران و ستاره شناسان؛ افسونگران و جادوگران. موبد موبدان (و گاهی هم شاه) در رأس موبدان جای دارد؛ موبدان در کنار فعالیت‌ها و وظائف مذهبی خود از جمله مشاورین شاه بوده، گاهی هم برای تعبیر خواب و یا تربیت شاهزادگان در خدمت دربارند (مثلاً در مورد شاپور اردشیر ۲۲، ۵۴ به بعد). به هنگام بحران و یا خلأ قدرت در کشور، به

خصوص در بخش «ساسانیان»، عهده‌دار وظائف مهمّی می‌شوند، مانند نیابت حکومت شهزادگان صغیر، مثلاً شاهپور ذوالأکتاف و شاپور شاپور (۲۹، ۲ تا ۲۰: ۶۲۵ به بعد).۱۲ ستاره شماران و ستاره شناسان ضمن خدمات عادی خود در جامعه، به شاه هم خدمت می‌کنند و همینطور افسون گران و جادوگران علاوه بر انجام شغلشان در جامعه، در موارد خاصی (مثلاً جنگ) در خدمت شاه هستند.۲.۴. دانایان و بخردان و فرهنگیان. این افراد در دربار و در جامعه، نقش مشورتی، آموزشی و تربیتی دارند.۲. ۵. دانشیان و دانش‌پژوهان: پزشکان ؛ استادان و مهندسان؛ هنرمندان، رامشگران و نوازندگان. ایشان همگی در جامعه شاغل هستند و بهترین آنان در خدمت شاهاند. هنرمندان و موسیقیدانان در مراسم جشن و سرور دربار و نیز در آیین‌ها و شادمانی جامعه سهم مهمّی دارند و بعضی از نوازندگان در دسته موزیک لشکر خدمت می‌کنند.۲. ۶. دهقانان؛ بازرگانان. هر دو گروه به ندرت در سیاست و امور مملکتی نقشی ایفا می‌کنند، امّا به لحاظ اینکه منبع تولیدی و بازرگانی مهمی هستند، در افزایش گنج شاه و پویایی اقتصاد کشور، سهم عمده‌ای دارند.۲ . ۷. مردم و زبردستان: برزیگران؛ پیشه‌وران، پیشه‌کاران؛ کارگران. شهروندان، روستاییان، کارگران و مزدوران تا حدّ معینی در امور کشوری سهم دارند؛ شاه از هر پیشه‌ای تعدادی را انتخاب و به کار می‌گمارد، مثلاً به عنوان سپاهی و لشکری یا جنگی، و یا به سمت کارداری، خوالیگری، خدمت گری (پرستنده و پرستار و پیشکار) و یا به شغل بندگی و خربندگی و چوپانی و اسپداری، تنها به هنگام شورش و قیام است که مردم می‌توانند نقش سیاسی داشته باشند.بلند پایگان و نامدارترین افرادی که به شش قشر اوّل تعلّق دارند، تشکیل دهنده گروه بزرگانند و پادشاه در رأس آن قرار دارد.۳. بزرگان و آزادگان۳.۱. به روایت شاهنامه، همانطور که گفته شد، تعلّق به گروه بزرگان شرط اوّلیه برای مشروعیّت ادعای حکومت است. بزرگان پایبند اصول و منش خاصی هستند که مبتنی بر سنّت آزادگان و آیین شاهنشاهی ایران است. فردوسی هر چند این اصول را به صورت یک منشور مستقل تعریف و تبیین نکرده است، امّا به طور پراکنده۱۳ و با ارائه نمونه‌هایی از رفتار آزادگان و پهلوانانی مثل سام، زال، رستم، فرامرز، زواره، گودرز، گیو، بیژن، زنگه، بهرام گودرز و نیز با نشان دادن رفتار کدخدایانه جهان شهریارانی چون فریدون، منوچهر، کیقباد، کیخسرو و همچنین بر مثال فرزانگیِ شاهزادگانی مانند سیاوش و اسفندیار، به این اصول و مرام اشاره می‌کند. عضویت در گروه آزادگان، منوط به اعتقاد راسخ به ایدئولوژی و اصول پهلوانی و جوانمردی ایرانی و عمل به آن است. در صورت تخلف از این مرام و منش، حتّی شاهزاده نامداری مانند طوس، مورد عتاب شاه ایران، کیخسرو واقع شده و به او اخطار می‌شود که شایستگی تعلّق به جرگه آزادگان را ندارد (۱۳، ۲. ۱۳).۳.۲. بزرگان و آزادگان ایرانی، به ویژه در نوع حکومت شاهنشاهی با ساختار کشوری و ایالتی (نک: الف ۴.۱.۳) از وظایف و حقوق خاصّی برخوردارند، از آن جمله باید در مراسم بر تخت نشستن و تاجگذاری شاه حضور داشته باشند تا پادشاهی او را به رسمیت بشناسند: «بزرگان بر او آفرین خواندند» و نیز در شرایطی می‌توانند دعوی پادشاهی شاهزاده‌ای را رد کنند و یا مشروعیّت حکومت یک شاه را مورد مؤاخذه قرار دهند و از او خلع ید کنند. آزادگان به تبعیّت از مرامشان، این را از وظایف اولیّه خود می‌دانند که به شاه وفادار باشند، از حکومت وی و از استقلال ایران زمین، و مهمتر از همه، از جامعه چند ملیّتی ایران پاسداری کرده و از مردم در قبال حملات دشمنان خارجی دفاع و در لشکرکشی‌ها شاه را همراهی کنند و یا به فرمان او علیه کشورهای متخاصم بجنگند. آزادگان به هنگام قحطی و بَلیه طبیعی و گاهی هم برای دفع حمله حیوانات سَبُع مانند اژدها و شیر و ببر، به حمایت از مردم شتافته و علیه این پدیده‌ها و خطرها مبارزه می‌کنند. امّا، مهمتر از وظیفه وفاداری و یاری دادنشان به شاه، تعهد و احساس مسئولیت ایشان در قبال ایران است، تا حدّی که برای حفظ حقوق مردم، در مقابل حکومت ناعادلانه یک شاه می‌ایستند، ولو لازمه این کار کنار گذاردن وفاداریشان به شاه باشد. بزرگان و آزادگان به خصوص در شرایط بحرانی یا خلأ قدرت، با هم به شور می‌پردازند تا مثلاً راهی پیدا کنند که چگونه می‌توان در چنین شرایطی به شاه یا کشور خدمت کرد، یا شاهی را که به خطا می‌رود، چگونه دوباره به راه راست هدایت کنند، در غیر این صورت به جستجوی شاه نویی بر می‌خیزند. این وظائف و حقوق بزرگان را می‌توان در چهارچوب ایدئولوژی حکومتی ایرانی به‌طور کلّی بمثابه یک «ارگان کنترل»

در کشور تلقّی کرد که از موضع «داد» و «دهش»، نحوه حکومت شاه را ارزیابی می کنند و در صورت لزوم، مشروعیّت حکومت او را مورد مؤاخذه قرار می‌دهند و او را از حکومت برکنار می کنند. شواهد چنین عملکردی در شاهنامه فراوان است، مثلاً در مورد رفتار نابخردانه و ماجراجویانه کیکاوس (۱۲، ۵۰ به بعد)، یا تعیین جانشین برای نوذر (کتاب ۸) یا خلع ید از قباد (کتاب ۴۰)، یا مسموم ساختن شیروی (کتاب ۴۴) و امثالهم. به لحاظ اهمیّتی که نقش سیاسی بزرگان و آزادگان در سنّت پادشاهی ایران باستان داشته است، به عنوان نمونه، برداشت جهان پهلوان رستم بازگو می‌شود که در حین عصبانیت از کیکاوس، عدم صلاحیّت وی را با تحقیر چنین بیان می کند: (۱۲، س، ۵۲۲ و ۵۳۱ تا ۵۳۴)به کینه چرا دل بیاکنده‌ای۱۴ تو اندر جهان خود زمن زنده‌ای...یکی بنده آفرینندهام که آزاد زادم نه من بنده‌امهمان گاه و افسر بیاراستند۱۵ دلیران به شاهی مرا خواستندنگه داشتم رسم و آیین و گاه سوی تخت شاهی نکردم نگاهنبودی ترا این بزرگی و گاه اگر من پذیرفتمی تاج و گاهو سپس، در حالی که به کاوس پشت نموده، به لقب خود یعنی «تاج بخش» می‌بالد (۱۲ س، ۵۲۵):منم گفت، شیر اوژن تاج بخش به در شد به خشم، اندر آمد به رخشدر حکومتهای استبدادی غیر ایرانی (نک: ۴.۱.۲) چیزی که به سنت آزادگان ایران شباهت داشته باشد، نمی‌یابیم، اغریرث و پیران در توران افراسیابی استثناء هستند.۴. نوع‌شناسی یا تیپولوژی حکومت به روایت شاهنامه۴. حکومت پادشاهی، اعمّ از فرمانروایی بر ایران یا بر جهان، با آنکه ساختار جامعه کم و بیش یکسان می‌ماند، دارای انواع مختلفی است که به طور خلاصه عبارتند از:۱. حکومت مطلقه شاه که این حکومت مطلقه خود به سه شکل کلّی مطرح شده:۱.۱. حکومت عادلانه خدا محور۲.۱. حکومت خودکامه و استبدادی۳.۱. حکومت عادلانه با تقسیم قدرت به صورت ایالتی (فدرالی)۲. حکومت ملوك الطوائفی۳. حکومت به اصطلاح «کمونیستی» مزدك.۴.۱. حکومت مطلقه شاه۴.۱.۱. حکومت عادلانه خدا محور۱۶چهار شاهِ اساطیری، کیومرث، هوشنگ، تهمورث، و جم (کتاب‌های ۱ تا ۴)، بر جهان فرمان می‌رانند و از ایشان با عناین «جهان کدخدای» یا «خدیوِ جهان» یاد می‌شود و از کتاب چهارم به بعد با عناوینی مانند «شاهِ ایران زمین» (۴، ۱۹۶)، «شاهنشاه» (۵، ۴۵) یا «جهان شهریار» (۶، ۱۱۱۵). این چهار شهریار، مشروعیّت حکومت خود را از خداوند دریافت کرده‌اند: یزدان یار و یاور آنان است و از طریق سروش با آنان ارتباط برقرار می کند؛ قدرت مذهبی و سیاسی در دست شاه است؛ شاه به فرمان یزدان حکومت می کند، در سرزمین خود عدالت را می گسترد و علیه بدی می‌جنگد. این چهار جهان‌کدخدای اساطیری بیش از هر چیز می کوشند که فرهنگ ابتدائی عصر حجر را ارتقاء بخشیده و همچون پیامبران، انسان را به سوی خدا و تمدّن رهنمون کنند؛ فرایندی که بعد توسّط چند شاه دیگر تداوم می‌یابد.۴.۱.۲. حکومت خودکامه و استبدادیدر این نوع حکومت، میل و اراده شاه قانون است، وی خود را نه در مقابل خداوند مسئول می‌داند و نه در قبال زیردستانش. این شکل حکومتی در شاهنامه به چند صورت ارائه شده است: در بخش اساطیری، نمونه اوّل آن را در حکوت جبّارانه و مستبدّانه ضحّاك می‌بینیم (کتاب ۵) که با ابلیس هم پیمان است و با کمك او پس از قتل پدر، ابتدا در گنگ دز هوخت (بیت المقدس». ۵،۳۴۱ به بعد) قدرت را در دست می گیرد و سپس بر جهان حکومت می‌راند. نمونه دیگر را در پادشاهی افراسیاب، شاهِ توران، مشاهده می کنیم (کتاب‌های ۸ تا ۱۳) و در بخش نیمه تاریخی در پادشاهی استبدادی ارجاسپ، نواده افراسیاب (کتاب ۱۵). این دو با دیوان همدستند و جادوگر (۱۳، ۱۲۳، ۳ گ، ۲۱۲۳ و ۲۴۸۶: «جادو افراسیاب»؛ ۱۵، ۵۲۰: «جادو ارجاسپ»).هر چند این سه حاکم مستبد به وساطتِ مشاوران نیك اندیشی که در اختیار دارند، گهگاهی در کشورشان عادلانه رفتار می کنند، امّا خود شخصیتی متزلزل و ناپایدار دارند.۱۷ در این نوع حکومت، هرگونه مخالفت یا انتقاد خیر خواهانه‌ای علیه شاه مستبد با مجازات اعدام مواجه می‌شود: اغریرث به برادرش افراسیاب به خاطر حکومت جبّارانه و غیر عادلانه وی، هشدار می‌دهد. امّا افراسیاب این هشدار را بی‌معنی می‌داند و اغریرث را که همواره به او وفادار بوده، با دست خود می کشد. بنابراین جای تعجّبی نیست که در این نوع حکومت، هیچ گونه قیامی از جانب مردم و یا خلع ید حاکم توسّط بزرگان و مردم به چشم نمی‌خورد. هر سه شاهِ مستبد باید به وسیله یک قدرت خارجی، یعنی ایرانی بر کنار گردند.۱۸در شاهنامه به انواع ضعیفتری از استبداد شاهی نیز برخورد می کنیم، از آن

جمله شاهانی که معمولاً عادلانه فرمانروایی می‌کننـد، امّا گاه به گاه، راه خودکامگی در پیش می‌گیرند و جبّارانه عمل می‌کنند. در این موارد، اغلب امکـان خلع یـد و یا اصلاح شاه بر اثر وساطت و خیر خواهی بزرگان و آزادگان وجود دارد (نک: الف ۳.۲). جم ابتدا کاملاً عادلانه و برای سعادت مردم حکومت می‌کرد، امّا بعد خود را خدا دانست و مستبدانه رفتار کرد و سرانجام بر اثر طغیان مردم و لشکریان برکنار شد. مثال دیگر، شاهنشاهی کی‌کاووس است (کتاب ۱۲) که توسّط دیو و ابلیس از راه راست منحرف شده، امّیا بـا وساطت سـردار آزاده خود گودرز، توبه می‌کنـد و باز به راه راست برمی‌گردد، همین طور نوذر (کتاب ۸)، گشتاسپ (کتاب ۱۵). نمونه‌هـای دیگر استبداد موقت را در حکومت بهمن (کتـاب ۱۶)، و در بخش تـاریخی شاهنـامه در پادشـاهی یزدگرد بزه کار (کتاب ۳۴)، قبـاد (کتاب ۴۰)، هرمزد نوشـیروان (کتاب ۴۲) و شـیروی (کتاب ۴۴) می‌بینیم.۴.۱.۳. حکومت عادلـانه «شاهنشاهی» با تقسیم قـدرت به صورت ایالتی یا به اصطلاح «فـدرالی»در این نوع حکومت که شامل فرمانروایی بر ایران و چنـد کشور مجاور آن است، شاهنشـاه در رأس هرم قـدرتِ کشوری و ایالتی قرار دارد. شاهان ایالتی ایرانی و نیز متحـدان غیر ایرانی شاه هر چنـد در حیطه حکومتی خود از نوعی خود مختاری و آزادی عمل برخوردارنـد، امّا تحت فرمان شاهنشاه هسـتند. شاهان ایالتی اغلب ایرانی تبارند، مثل سام، زال یا رسـتم (شاه سیسـتان)، گودرز (شاه اصـفهان)، گرگین (شاه خوزسـتان)، مهراب (که از طرف پدر به ضـحّاک نسب می‌برد، در عهـد منوچهر، شاه کابل، ولی تابع سام است). از طرف دیگر، شاهان چنـد کشور مجاور نیز متحد شاهنشاه ایران هسـتند، مثل رای، مهراج و شـنگل (شاهان هند و نیز دیگر رایان هند)، سـرو، نعمان و منذر (شاهان یمن)، ساوه (خاقان چین و چندین خاقان دیگر)، شاهان ارمنسـتان، ترکستان، هیتال و ندرتا قیصر روم. اینان همگی، مادام که در کشورشان عادلانه حکومت می‌کنند، از خود مختاری برخوردارنـد، در غیر این صورت، شاهنشاه ایران به درخواست مردم آنجا، در حکومت ایالتی دخالت می‌کنـد، ولو با اعمالِ قـدرت نظـامی. شاهـان ایالتی و متحـدان غیر ایرانی، سالانه یا از روی رغبت هـدایایی برای وی ارسال می‌دارنـد و یا باژگزارنـد. در مواردی که ایجاب کنـد، با سپاهیان خود در خـدمت شاهنشاه قرار می‌گیرند. ایشان در قبال تعهدات خود، از حمایت شاهنشاه ایران هر زمان که نیاز داشته باشـند، برخوردار می‌گردند، مثلاً در ایّام قحطی یا فاجعه‌های طبیعی و یا هنگامی که مورد تجاوز دشمن قرار گیرند. بعضی از شاهان ایالتی و پهلوانان ایرانی و همچنین شماری از موبدان و بخردان به عنوان مشاور به شاه خدمت می‌کنند و وی به آنهـا وظـائفی در امـور کشـوری محوّل می‌کنـد. در این نـوع حکومـتی، بزرگـان و آزادگـان ایرانی از وظـائف و حقوق خاصـی برخوردارنـد (نک: الف ۳.۲).در بخش اسـاطیری شاهنامه، به جز مسـتبدانی چون ضـحّاک وافراسـیاب، بقیّه شاهان هر چنـد قـدرت مرکزی را به طور مطلق در دست دارنـد، امّیا بـا داد و دهش حکومت می‌کننـد. شاهنشـاه معتقـد به پروردگـار است و اشـاعه دین و گسـترش عـدالت، بخش مهمی از حکومت او را تشـکیل می‌دهـد، بـا این حـال از زمـان جم به بعـد، موبـدان تشـکیلاتی مسـتقل از حکومت شاه دارنـد که در رأس آن موبـد موبـدان (و گاهی هم شاه) قرار دارد. در بخش نیمه تاریخی، گشـتاسب و اسـفندیار برای اشـاعه دین زردشت، دست به جنگهـای مـذهبی زده و علیه مهرکیشـان (آیین میترایی) در ایران و توران می‌جنگنـد (کتـاب ۱۵). در بخش تـاریخی شاهنـامه هم شـماری از شاهان خود را حامی و پاسـبان دین می‌داننـد.در شاهنامه این نوع حکومت، یعنی شاهنشاهی دینـدار، بیشتر دیـده می‌شود و فردوسـی نمونه‌هـای متعدّدی از آن را نقـل کرده است. مثلاً شاهنشاهی فریـدون (کتاب ۶)، منوچهر (کتاب ۷)، نوذر (کتـاب ۸)، زو (کتـاب ۹)، گرشـاسپ (کتاب ۱۰)، کیقبـاد (کتاب ۱۱)، کی‌کاوس (کتاب ۱۲)، کی‌خسرو (کتاب ۱۲)، لهراسپ (کتـاب ۱۴)، گشـتاسپ (کتاب ۱۵)، بهمن تـا دارا (کتاب‌هـای ۱۶ تا ۱۹)، اردشـیر بابکان (کتاب ۲۲) و اعقـاب وی (کتاب‌های ۲۳ تـا ۲۸)، شـاپور ذوالاکتـاف (کتاب ۲۹) و اعقـاب او (کتاب‌هـای ۳۰ تـا ۳۳)، بهرام گـور و فرزنـدان و نواده‌هـای او (کتاب‌های ۳۵ تا ۳۹) انوشـیروان (کتاب ۴۱) و بـا دینـداری محـدودتری، پادشـاهی بقیه شاهان ساسانی (کتابهای ۴۲ تا ۵۰).۴. ۲. حکومت ملوک الطّوائفبرخلاف صور حکومـتی ذکر شـده که اِعمـال قـدرت از مرکز صورت می‌گیرد، در حکومت اشـکانیان این مرکزیت وجـود نـداشت و حکـومت فقـط ایـالتی و طـایفه‌ای بـود، یعنی «ملـوک الطـوائفی» روایت شاهنـامه در خصوص تعـداد این

«طوائف» و شکل حکومتی هر منطقه بسیار کوتاه است: ۱۵ بیت از ۲۰ بیت (۲۱، ۴۲ تا ۶۱). فردوسی درباره اشکانیان چیزی بیش از چند نام پیدا نکرده بوده است:نه در نامه خسروان دیده‌ام ۲۶. ۶۱: از ایشان به جز نام نشنیده‌امفقط روایت مربوط به اردوان حاکم شیراز و اصفهان و نیز داستان فرماندارش بابک در فارس مشروح‌تر نقل شده است، جمعا ۳۷۱ بیت (۲۱، ۵۹ تا ۴۳۰). بر پایه این دو روایت می‌توان استنتاج کرد که در هر یک از این ایالت‌ها، گونه‌ای حکومت شاه محور رایج بوده است که می‌توان آن را نمونه کوچکی از حکومت پادشاهی باتقسیم قدرت به صورت شهری قلمداد کرد.۴. ۳. حکومت به اصطلاح «کمونیستی» مزدکدر شاهنامه، در مقابل انواع حکومتی که قبلاً ـ عنوان گردید، تنها یک مدل مینیاتوری از حکومت به اصطلاح «کمونیستی» به سبک مزدک قرار داده شده است. فردوسی هر چند داستان مزدک و طریقت وی را در عهد پادشاهی قباد آورده (۴۰، ۲۰۹ به بعد)، ولی نتایج فاجعه بار یک چنین «اجتماع بی‌طبقه» را نه در زمان قباد نشان داده است و نه در دوران انوشیروان (کتاب ۴۰ و ۴۱)، بلکه پیش از آنها، یعنی در کتاب بهرام گور (۳۵ ب، ۳۵۴ تا ۴۵۰) و آن هم بر مبنای تشکیلات اداری یک روستا آورده، بی‌آنکه به مزدک و آیین او اشاره‌ای بکند. خلاصه داستان چنین است: بهرام ضمن گردش به دور کشورش برای تنبیه اهالی یک روستای آباد که در رفاه کامل به سر می‌برند و (شاید به همین دلیل) به شاه، توجّه لازم را معطوف نداشته‌اند، به توصیه یکی از مشاورانش دستور می‌دهد که نظام اداری روستا را تغییر دهند. بر اساس این فرمان که در آغاز همه را شاد می‌سازد، اهالی روستا از هر نظر برابر اعلام می گردند (حال چه جوان یا پیر، دانا یا نادان)، و نیز مالکیت خصوصی، ازدواج و هر گونه برتری فردی و اجتماعی و صلاحیّت بیشتر و حتی مشروعیّت اداری کدخدا از میان برداشته می‌شود. نتایج این نظام جدید در روستا فاجعه‌انگیز است: هرج و مرج، دزدی و قتل. دیری نمی‌پاید که روستا به دست اهالیش ویران گردیده و از سکنه خالی می‌شود. بدین ترتیب، مجازات شاهانه تحقّق می‌یابد. واضح است که فردوسی این نوع نظام اداری و اجتماعی را مطلقا مردود می‌داند.(ب) مشروعیّت حکومت۱. به استثناء مدل به اصطلاح «کمونیستی» مزدک، که هر نوع حکومت شاهی را رد می کند، مشروعیّت سه نوع دیگر عمدتا بر اساس همان معیار اولیّه که قبلاً ذکر شد، تبیین شده است (۴.۱.۱، ۴.۱.۳ و ۴.۲)، یعنی بر اساس «مایه بیشتر در بین برتران». شرایط تعلّق به گروه «برتران» یعنی بزرگان و آزادگان قبلاً عنوان شد. امّا «پایه» یا «مایه بیشتر» بر اساس یک یا چند معیار کیفی تبیین می‌شود که ذیلاً ویژگی‌های هر یک به ترتیب ذکر می گردد:۲. فرّ۳. آموزش و دانش (رای و خرد)۴. افسون و جادو۱. فرّ (در فرس باستان: فرنَه، به زبان اوستایی: خورِنَه)۱۹فردوسی در شاهنامه بین سه نوع فرّ تمایز قائل است که هر یک می‌تواند به تنهایی یا با هم موجب تقویت ادعای حکومت یا باعث مشروعیّت آن گردد، بدین ترتیب:(۱) فرّ کیانی / فرّ شاهی / فرّ شاهنشاهی(۲) فرّ ایزدی(۳) فرّ موبدان۱.۱. فرّ شاهنسب شاهی داشتن یا اصل موروثی بودن پادشاهی در سنّت حکومتی ایران قبل از اسلام ـ و به همین ترتیب در روایت شاهنامه ـ نقش محوری دارد. شاهزادگانی که با استناد به «فرّ شاهی» مدّعی حکومت می گردند، این ادّعای خود را یا بر این پایه استوار می کنند که فرزند ارشدِ شاه و یا از نسل یک شاه هستند و بنابراین حکومت را به ارث می‌برند. حتی حکّام مستبدی مثل ضحّاک و افراسیاب، مشروعیّت پادشاهی خود را اولاً بر اساس نسب شاهی خود توجیه می‌کنند و ثانیا با اِعمال زور و ایجاد خفقان در جامعه، حکومت را به دست می‌گیرند.۱.۱.۱. فرّ شاهی به مفهوم موروثی بودن حکومت، شامل حال کلیّه شاهزادگان شده و در واقع تعلّق شاهزاده را به گروه بزرگان تضمین می‌کند، ولی به تنهایی نمی‌تواند شرط کافی برای مقبولیّت ادعای شاهی باشد.۲۰ مثلاً ماجرای سلم و تور که اوّلی بر پسر ارشد بودن خود تکیه می‌کند و دیگری خود را به دلیل برتری در رزم‌آوری لایق ولیعهدی می‌داند، امّا پدرشان فریدون، انتخاب بر پایه اصل جامع الحاظ بودن صلاحیّت را مُرَجّح دانسته و بر ولیعهدی ایرج رای می‌دهد که صلاحیّتش از هر لحاظ بیشتر است. لزوم صلاحیّت بیشتر در مورد جانشینی نوذر نیز مطرح می‌شود: بزرگان، ادّعای طوس و گستهم، فرزندان نوذر، را با آنکه از فرّ شاهی برخوردارند، به دلیل عدم کفایت صلاحیّتشان رد می‌کنند و زو طهماسب را که نسبش به فریدون می‌کشد، به شاهی بر می‌گزینند، چون مضاف بر فرّ شاهی «زور کیان داشت و فرهنگ گو». زال آزاده در جمع بزرگان، دلائل

مربوط به ردّ ادّعای طوس و گستهم و نیز معیارهای انتخاب شاه نو را به این شرح بیان می‌دارد (کتاب زو):که دارد گذشته سخنها بیاد ۹، ۴ بباید یکی شاه خسرونژادسپاه است و گُردان بسیار مر ۶ اگر داردی طوس و گستهم فربه تخت بزرگی نباشد سزای ۷ هر آن نامور کو نباشدش راییباید یکی شاه پیروز بخت ۸ نزیبد بریشان همی تاج و تختبتابد ز گفتار او بخردی ۹ که باشد بدو فرّه ایزدییکی شاه، زیبایِ تختِ بلند ۱۰ ز تخم فریدون بجستند چندمثال‌های دیگر: بزرگان و لشکریان برای جانشینی گرشاسپ زو که فرزند پسر ندارد، بار دیگر در خلأـ قدرتی که به این علّت به‌وجود آمده، کیقباد را که از نژاد فریدون است، می‌جویند و تخت شاهی را بدو می‌سپارند (۱۰، ۱۵۴ به بعد). در دوران حکومت قباد ساسانی که از روی حسادت و ترس، سردار توانمند واستاندار وجیه المله و وفادار خود سوفرای را ناجوانمردانه دستگیر و به قتل رسانده است، مردم غمگین و خشمناک می‌شوند و علیه قباد قیام می‌کنند (۴۰، ۱۰۵ تا ۱۲۲؛ نک: ۴۲، ۱۶۵۹ تا ۱۶۶۲)همی هر کسی کرد ساز نبرد ۴۰، ۱۱۴ بر آشفت ایران و برخاست گردسپس لشکریان، با نادیده گرفتن فرّ شاهی قباد، او را به زنجیر می‌کشند و برادرش جاماسپ را به شاهی برمی‌گزینند:قبادش همی پروریده بناز ۴۰، ۱۲۰ که کهتر برادر بد و سرفرازبه شاهی بر او آفرین خواندند ۱۲۱ ورا برگزیدند و بنشاندندز فرّ و نژادش نکردند یاد ۱۲۲ به آهن ببستند پای قبادبنابراین، فرّ شاهی به تنهایی برای مشروعیّت حکومت، کافی نیست.۱.۱.۲. در چهارچوب اصل موروثی بودن حکومت، تملّکِ اسباب و نمادهای قدرت شاهی در تأکید ادّعای حکوت نقش مهمّی ایفا می‌کند.۲۱ این نمادهای شاهی، نه تنها موجب تقویت مشروعیّت حکومت می‌گردد، بلکه یکی یا تعدادی از آنها می‌تواند این مشروعیّت را پایه‌گذاری کند (نک: ۱۰، ۲۶۶ به بعد ۱۲، ۱۲ به بعد). مهمترین این اسباب و نمادها عبارتند از: تخت شاهی، تاج، انگشتری و مُهر (۶، ۳۰۰، ۱۱۲۱ به بعد)، درفش فریدون (۷، ۱۱۶۶ به بعد) یا درفش کاویانی، گرز فریدون (گرزه گاوسر ۲،۵؛ ۸۳ به بعد؛ ۷، ۱۱۶۵) و گنج.در کنار دارا بودن فرّ شاهی و اسباب و نمادهای شاهی، احراز حکومت به فرمان یزدان، یعنی داشتن فرّه ایزدی، در مشروعیّت حکومت، نقش تعیین کننده دارد:۱. ۲. فرّه ایزدی۱.۲.۱. همانطور که گِرگوران در پژوهش خود در مورد «مشروعیّت مذهبی حکومت شاهان هخامنشی» عنوان کرده، حکومت بر اساس فرمان اهورا مزدا، از زمان داریوش بزرگ به بعد، یکی از مهمترین منشورهای حکومتی ایران باستان بوده است.۲۲ بازتاب ادبی این مطلب را در بخش اساطیری شاهنامه به صورت «فرّایزدی» مشاهده می‌کنیم، مثلاًـ در داستان هوشنگ:بـه داد و دهش تنگ بسته کمر ۲، ۵ بـه فرمان یزدان پیروزگردر بخش اساطیری، چندین شاه بـه فرمان یزدان حکومت می‌کنند و همین امر موجب «تابش نور ایزدی» از چهره آنان می‌گردد که در عین حال، دالّ بر مشروعیّت حکومتشان نیز هست (نک: الف ۴.۱.۱ حکومت عادلانه خدا محور).شرایطی که موجب دریافت فرّایزدی می‌شود، عبارت است از:ایمان به یزدانِ نیک و ستایش او (دینداری)مبارزه علیه بدی (ظلم و استبداد)پای بندی به اصل دادگری و نیکی و حکومت بر پایه عدالت اجتماعی (داد و دهش)کیومرث، اوّلین شهریار جهان، فقط از فرّ ایزدی برخوردار است، هوشنگ، جم و منوچهر به هنگام به دست گرفتن قدرت، هم دارای فرّ شاهی و هم فرّ ایزدی هستند. تهمورث و فریدون، که از فرّ شاهی برخوردارند، فرّ ایزدی را در حین حکومت دریافت می‌کنند. تهمورث آن را پس از گذراندن یک دوره زهد و سلوک وتزکیه کامل نفس، کسب می‌کند:که تابید از او فرّه ایزدی ۳، ۲۶ چنان شاه پالوده گشت از بدیو فریدون به خاطر حکومت عادلانه‌اش. شاپور ذوالاکتاف، شاه ساسانی، هر چند از فرّ ایزدی برخوردار نیست، امّا به هنگام احراز حکومت، آنچنان فرّی از او می‌تابد که گویی فرّ ایزدی است:بر او سایه رایت و بخردی است ۲۹، ۱۰ تو گفتی همی فرّه ایزدی استفرّ ایزدی می‌تواند بر اثر استبداد و یا حکومت غیر عادلانه خاموش و تیره گردد، مثلاً در مورد جم:پدید آمد از هر سویی جنگ و جوش ۴، ۱۸۷ از آن پس برآمد ز ایران خروش ...به کژی گرایید و نابخردی ۱۹۰ بر او تیره شد فرّه ایزدی۱.۲.۲. جالب اینکه در شاهنامه در مقابل فرّ ایزدی، ضدّ آن نیز ارائه شده است، یعنی نشان پلیدی و خباثت در چهره یا بر اعضای بدن شاه بیدادگر. این خصلت را در شاهانی می‌بینیم که با اهریمن همدستند. در میان شاهان اساطیری که حکومتی مستبدانه و جبّارانه دارند، شاهانی داریم مانند ضحّاک ماردوش و افراسیاب هولناک. فردوسی در مقابل این چهره‌های

خبیث، چهره شاهان اساطیری را که از پرتو فرّ ایزدی برخوردارنـد، به خورشـید تابان و یا زیبایی ماهِ تابنده تشبیه می‌کند، مثل کیقباد که چهره‌اش مانند ماه تابان است و همینطور شاهانی که از نسل او هستند (۱۰، ۱۸۲؛ ۱۳، ۳۳۴ به بعد). بدین ترتیب، فرّ ایزدی از بُعد زیباشـناختی نیز برخوردار است. فردوسـی در مورد کیومرث چنین می‌گوید:به خوبی چو خورشـید، بر گاه بود ۱، ۱۲ به گیتی درون شاه سـی سال بودو همینطور درباره جم:نشسـته بر او شاهِ فرمانروا ۴، ۵۱ چو خورشـید تابان میان هواحُکّام مستبد (نک: الف ۴.۱.۲.) فاقـد پرتو زیبـا یـا پرتو نیـک هسـتند که خـاصّ شاهان با داد و دهش است (نک: الف ۴.۱.۱. و ۴.۱.۳). امّا همانطور که گفته شـد، زیبـایی شـاه دادگر بـه محض آنکه از راه راست منحرف گردد و بداندیشـی را در پیش گیرد و یـا به دروغ متوسّـِل شـود، به تیرگی می‌گراید (۴، ۵۱)؛ این را از زبان شاپور اردشـیر بشنویم:بد اندیش هرگز نگیرد فروغ ۲۲، ۵۷۴ رخ پادشا تیره دارد دروغ(بگذریم از اینکه سعدی بدی را ذاتی و موروثی می‌داند: پرتو نیکان نگیرد آن که بنیادش بد است).۱.۲.۳. بنا به شواهد متعدّدی که در شاهنامه آمـده است، فردوسـی برای یزدان پرستی شاه ارزش بسـیار قائل شـده، زیرا به عقیـده وی از راه دینداری است که می‌توان به عدالت اجتماعی برای همگان رسـید:که چون بنگری مغز داد است دین ۲۲، ۵۶۹ چه گفت آن سـخن گوی با آفرینچه در روایت شاهنامه و چـه از دیـدگاه فردوسـی، معیـار «عـدالتِ اجتمـاعی» (داد و دهش») در رابطه بـا «فرّ شـاهی» و «فرّ ایزدی» در سه بُعـد نقش محـوری می‌یابد: یک نقش محوری در سه بعد پیدا می‌کند، یعنی بعد سیاسی، اخلاقی و زیباشناختی. فردوسی از حکومتی که بر پایه عدالت اجتماعی یا به عبارت وی بر پایه «داد و دهش» اسـتوار است، ستایش می‌کند و از نظر او فقط شاه دادگر، زیبایِ تختِ بلند و در خور تاج و گاه است (۹، ۱۰).۲۳۱.۲.۴. مشـروعیّت حکومت به شاهانی که به هنگام احراز حکومت، دارای فرّ ایزدی هسـتند، از قبل عطا شـده است. در موارد دیگر، فرّ ایزدی به شـاهی عطا می‌شود که دینـدار و عادل بوده، به داد و دهش پرداخته و عـدالت اجتماعی را برقرار کرده باشـد. «دینـداری و عـدالت» در شاهنامه نه تنها زیر بنای مشـروعیّت پادشاهی خدا محور و شاهنشاهی عادلانه فدرالی را تشـکیل داده، بلکه خود محور اصـلی این نوع حکومت است: مثلاً پادشاهی جم (۴، ۴ به بعد)، فریدون (۶، ۴ به بعد و ۳۶ به بعد)، منوچهر (۷، ۹ به بعد و ۱۶ به بعد)، زو (۹، ۱۹ به بعد)، کی‌قباد (۱۱، ۲۰۹ به بعد)، کی‌خسرو (۱۳، ۲۱ به بعد)، گشتاسپ (۱۵، ۲۵ به بعد)، اسکندر (۲۰، ۳۲ به بعد)، اردشیر بابکان (۲۲، ۵ به بعد)، شاپور اردشیر (۲۲، ۸ به بعد)، اورمزد شاپور (۲۳، ۵ به بعد) و اعقاب او، شاپور ذوالاکتاف (۲۹، ۱۰ و ۶۴۱ به بعـد)، انوشـیروان و دیگران. فردوسـی از شاهان عادل به نیکی یاد می‌کند و آنان را «شاه با داد و یزدانپرست»، «شاه با داد و دهش» یا «شاه با داد و بخشـش» و نیز «شاه با داد و آرام» می‌خوانـد.۱.۲.۵. آین آخرین عنوان، یعنی شاه با «داد و آرام» جنبه‌های مهم دیگری را نیز در بر می‌گیرد: «ایمنی»، «آرامش (صلح)» و «شادی». شاه دادگستر به همان اندازه که به عـدالت اجتماعی توجّه دارد، باید «امنیّت»، «آرامش» و «خوشـی» را برای همه افراد جامعه تضـمین کند. فردوسـی به کرّات به این جنبه‌ها اشاره می‌کند، مثلاً در گزارش اردشـیر بابکان به بزرگان کشورش:نهان کردن کیش آهرمنی ۲۲، ۴۵۷ شما را خوشی جستم و ایمنی(مقـایسه شود با ۲۲، ۵ به بعد)تن زیردسـتان به رنج آورد ۲۲، ۵۶۷ اگر پادشاه، آز گنـج آوردو گر چند بر کوشـش رنج او ۵۷۷ کجا گنـج دهقان بود، گنـج اوبه بر آورد نیز رنـج ورا ۵۷۸ نگهبان بود شاه گنـج ورا۱.۳. فرّ موبدی۱.۳.۱. دین در عهـد اوّلین چهـار شـاه اسـاطیری، هنوز سازمـان و تشـکیلاتی نـدارد. این چهـار شـاه، زیردسـتان خود را همچون پیامبران به یزدانپرستی رهنمون می‌سازنـد. مراحـل بعـد از لحاظ تاریـخ تکوین ادیان اهمیّت دارد. جم به هنگام بر تخت نشسـتن، خود را نه تنها پادشاه جهان، بلکه موبـد نیز می‌نامد:جهان سـر به سـر گشت او را رهی ۴، ۳ کمر بست با فرّ شاهنشـهیهمم شـهریاری و هم موبـدی ۶ منم گفت، بـا فرّه ایزدیمنوچهر از هر سه فرّ برخوردار است. وقتی قدرت را در دست می‌گیرد، می‌گوید:همم بخت نیکی و دستِ بدی است ۷، ۷ همم دین و هم فرّه ایزدی استو بزرگان کشور، حکومت جهانی وی را با کلمات زیر به رسمیّت می‌شناسند:همان تاج و هم فرّه موبدان ۷، ۲۸ ترا باد جاویـد تخت ردانفرّ موبـدی، هر چند خود تعیین کننده مشـروعیّت حکومت نیست، امّا ـ همانند فرّ شاهی ـ موجب تقویت آن می‌گردد. هر چنـد دینـداری یـک شـاه الزاماً موجب اعطـای فرّ ایزدی بـدو نیست، امّـا موجب مقبولیتش در جامعه می‌گردد. در

شاهنامه شاهان بسیاری حکومت خود را بر پایه دینداری و دین گستری استوار کرده‌اند، مثل کیومرث، هوشنگ، تهمورث، جم، فریدون، منوچهر، کیخسرو، لهراسپ، گشتاسپ، داراب، اردشیر بابکان، شاپور، اورمزد، بهرام اورمزد، شاپور دوالاکتاف، انوشیروان و چند تن دیگر.۱.۳.۲. نقش پیامبرانه شاه آن طور که در عهد اوّلین چهار شاه اساطیری به چشم می‌خورد، در واقع با حکومت ضحّاک دگرگون می‌شود. او با ابلیس هم پیمان است و خود را مقیّد به دین ایزدی نمی‌داند (مقایسه شود ۵ ، ۴۲). لذا نقش رهبری مذهبی که در کتاب چهارم در دست موبدان و جم قرار داشت، از کتاب ضحّاک به بعد عملاً به موبدان تفویض گردیده است.۲۴ با جدایی دین از حکومت، دین از تشکیلات خاص خود برخوردار می‌شود و این امر تا پایان شاهنامه پا برجا می‌ماند.جدایی دین از حکومت درواقع، یکی از ویژگیهای حکومت شاهنشاهی فدرال است (الف ۴.۱.۳). اینکه گاهی یک شاه که دینداری و عدالت را محور برنامه حکومت خود قرار داده است، خود در رأس هرم مذهبی قرار می‌گیرد، به منزله تداخل تشکیلات دینی و حکومتی نیست. جم، فریدون، منوچهر، گشتاسب و یا اردشیر بابکان با دین گستری خود درواقع از رسالت موبدان حمایت می‌کنند.۲۵ اینان و نیز بقیه شاهان اغلب از موبدان خود راهنماییهای اخلاقی و سیاسی لازم را دریافت می‌کنند، به خصوص در بخش تاریخی شاهنامه، مثل شاپور اردشیر (۲۲، ۲۶)، بهرام بهرام (۲۵، ۴ به بعد)، شاپور ذوالاکتاف (۲۹، ۱۰ به بعد و ۵۹۲ به بعد)، قباد و نوشیروان (۴۰، ۳۳۳) و تعدادی دیگر.فردوسی، موضوع جدایی دین از حکومت را در نصایح اردشیر بابکان به پسرش شاپور به روشنی بیان، ولی تأکید می‌کند که دین و حکومت باید همچون دو برادر نسبت به یکدیگر نقش حمایت کننده داشته باشند:برادر شود پادشاهی و دین ۲۲، ۵۵۹ چو بر دین کند شهریار آفریننه بی دین بود شهریاری به جای ۵۶۰ نه بی تخت شاهی بود دین به پایبر آورده پیش خرد تافته ۵۶۱ دو بنیاد یک بر دگر بافتهنه بی دین بود شاه را آفرین ۵۶۲ نه از پادشا بی نیاز است دینتو گویی که در زیر یک چادرند ۵۶۳ چنین پاسبانان یکدیگرنددو انباز دیدیم‌شان نیکساز ۵۶۴ نه آن زین، نه این زان بود بی نیاز۲. آموزش و دانش (رای و خرد)۲.۱. در آیین حکومتی ایران، به ویژه در دو نوع حکومت عادلانه (الف ۴.۱.۱. و ۴.۱.۳)، «خرد و رای» از اهمیّت بسیاری برخوردار است. لذا آموزش شاه و مردم برای کسب دانش و هنر و اصولاً ـ بخردی، نوعی ضرورت یا وظیفه فردی و جمعی تلقّی می‌گردد.۲۶ نظر فردوسی نیز چنین است. وی مثال‌های متعددی دالّ بر این ضرورت ارائه داده است. آموزش نه تنها برای قشر درباری که در هر حال از امتیازات مادی فراوانی بهره‌مند است، بلکه برای تمام اقشار جامعه از پیر و جوان، ضروری اعلام گردیده است. اندرز اردشیر بابکان به مردم شاهد این مطلب است:اگر زیردستید، اگر شهریار ۲۲، ۴۶۸ دگر آنکه دانش مگیرید خوارا‌گر جان همی خواهی افروختن ۴۸۷ زمانی میاسای از آموختنو یا از زبان شاپور ذوالاکتاف:هم آموزش مرد برنا و پیر ۲۹، ۶۴۷ بباید خرد شاه را ناگزیر۲.۲. آموزش لازم برای شاهدر آموزش شاهزاده یا شاه به این امر کاملاً ـ توجّه می‌شود که با دانش زمان خود مجهّز و از خرد و رای برخوردار شود و بر سنن و تاریخ گذشته ایران نیز به خوبی آگاهی داشته باشد، موضوعی که فردوسی اغلب بدان اشاره می‌کند، مثلاً در کتاب زو:که دارد گذشته سخن‌ها به یاد ۹، ۶ بباید یکی شاه خسرونژادبه روایت شاهنامه، آموزش شاه در سطوح مختلفی انجام می‌شود. فردوسی، همانطور که قبلاً ـ ذکر شد، بالاترین ملاک مشروعیّت حکومت را در «برتری» و «صلاحیّت بیشتر» می‌داند، لذا به آموزش همه جانبه شاه با نظری بسیار مثبت نگاه می‌کند. فقط اوّلین شاه اساطیری است که در پرتو فرّ ایزدی از حکمت وفرهیختگی پیامبر گونه‌ای برخوردار است، بقیّه شاهان باید صلاحیّت رهبری و برتری سیاسی و نظامی خود را از طریق آموزش کسب کرده باشند، به عبارت دیگر: فقط از طریق آموزش همه جانبه و مخصوص رتبه شاهی است که می‌توان برتری اخلاقی، سیاسی، اقتصادی و نظامی را احراز کرده و برای حکومت یک برنامه منسجم را ارائه داد. قبل از پرداختن به این موارد، به یک جنبه مهمّ دیگر از آموزش شاهی توجّه می‌کنیم، که شامل تربیت شاه در دوران کودکی و نوجوانی است:۲.۲.۱. تربیتشاه باید آیین‌های حکومت، وظائف و تشریفات درباری و همچنین مهارت و کارآمدی در امور اخلاقی، سیاسی، اقتصادی و نظامی را در سنین کودکی و نوجوانی، هم در خانواده و هم نزد بهترین آموزگاران جامعه فراگیرد. در شاهنامه نقش آموزگاران و

به ویژه نقش پـدر به عنوان مربّی و تربیت کننـده، از اهمیّت ویژه‌ای برخوردار است. کیومرث راه و روش حکومت را خود به نوه‌اش هوشـنگ می‌آموزد و او را آماده جانشینی خود می‌کند (۱، ۵۶ تا ۶۱)؛ تهمورث به وسیله دستورش «شیداسپ» آموزش می‌بیند (۳، ۲۵)، فریـدون شـخصا سه پسـرش را که از تربیتی کامل بهرمنـد شده‌انـد، به آزمون می‌کشد و سـرانجام ایرج را که از هر نظر دارای صلاـحیّت بیشتری است، به جانشـینی خود بر می‌گزینـد (۶، ۲۰۲ تا ۳۲۰). پس از قتـل ایرج به دست برادرانش، فریـدون نـوه خـود منوچهر را برای جانشـینی تربیت می‌کنـد و آموزشـهای لاـزم را به او می‌دهـد و پس از آنکه بر دو عموی بـد کُنش پیروز می‌گردد، تخت شاهی را به او واگذار می‌کند (۶، ۶۲۰ به بعد، ۱۱۲۵ به بعد)؛ رستم منش پهلوانی و آزادگی، آیین بار و نیز فنون رزم و بزم را به شـاهزاده سـیاوش همچـون فرزنـد خـود می‌آموزد (۵۱۲، ۸۱ تـا ۹۵). اردشـیر بابکـان بهـترین آمـوزش را هـم نزد نیـا و هـم پیش آموزگـارانش فرامی گیرد (۲۰، ۱۱۷ به بعـد).فردوسـی، مثال‌هـای بـارزی در مـورد اینکه ممکن است هر پـدری صـلاحیّت تربیت فرزندش را نداشـته باشد، نیز ارائه داده است: به خواسـته بزرگان کشور، شاهزاده جوان بهرام گور را برای آنکه خوی بد و مستبدانه پـدرش یزدگرد بزه‌کـار را تجربه نکنـد و سـرمشق خـود قرار ندهـد، از خـانه پـدری دور می‌کننـد و برای تربیت به مُنـذِر، شـاه یمن می‌سپارند (۳۴، ۴۵ تا ۲۲۸).به سـبب اهمیّت بسـیاری که امر آموزش و پرورش برای شاهان دارد، فردوسـی، برنامه تعلیم و تربیتی را که منـذر برای بهرام گور در نظر گرفته است، مشـروحا نقل می‌کنـد (۸۰ بیت). برنامه تربیتی و آموزشـی که در چندین سال توسّـط هیأتی بین المللی که شامل دایگان و مربّیان و آموزگاران برگزیده از کشورهای مختلف است، در برگیرنده تقریبا تمام مراحل رشـد بـدنی و معنوی شـاهزاده و نیز همه بخشـهای علوم، هنر و مهارتهـای آن روزگـار، حتی آموزش زبانهای خارجی و نیز آموختن راه و رسم زناشویی و کنیزپروری (۳۴، ۸۷ تا ۱۶۷).قباد برای تربیت پسـرش انوشیروان، او را به فرهنگیان می‌سپارد:یکی کودکی شد دلیر و سترگ ۴۰، ۱۹۸ برین گونه تا گشت کسـری بزرگچنان تازه شاخ برومنـد را ۱۹۹ به فرهنگیان داد فرزنـد رابه طور کلّی، مهمترین مواد آموزش ویژه شـاه، عبارتنـد از: مراسم و آیین‌هـای دربـاری؛ سـنن و آیین‌های ملّی و مـذهبی؛ لشـکر آرایی و فنون رزم‌آوری و شهسواری، کین آوری و مبـارزه تن به تن و پهلوانی در جنـگ (من‌جمله جنگ علیه اژدها، شـیر وماننـد آن)؛ مراسم جشن و شادی در آیین‌هـای ملّی و دیگر مناسـبت‌ها؛ مراسـم سـوگ؛ دانش و فـن‌آوری: حکمـت، تاریـخ، طـب، ستاره‌شناســی و دیگر زمینه‌هـای دانشـمندی؛ هنرها: سوارکاری، شکار؛ ورزش: چوگان، تیرزنی؛ افسون و غیره. تسلّط بر این مواد و نیز آگاهیهای حاصله از تجربیات فردی و دانش تاریخی، ضامن برتری شاه و مشـروعیّت حکومت وی خواهـد شـد.۲۷بخش مهمی از تعلیم و تربیت شـاهی به کسـب برتری در امور کشوری و نظـامی تخصـیص دارد، که اینـک بـدان می‌پردازیم:۲.۲.۲ برتری سیاسـی و نظامیشاهـانی که دارای چنین خصـلتی هستند، در شاهنامه از ارج فراوانی برخوردارند. شرح آبادانی‌ها، اندرزها و آموزش‌هایی که به زیردستان خویش می‌دهند و نیز شـرح لشکرکشـی‌های مـوفقیّت آمیزشـان، بخش‌هـای وسـیعی از متن را به خود اختصـاص می‌دهـد. در بخش اسـاطیری هر چند کارکردهـا و جنـگ‌آوری اوّلین چهار شاه اساطیری به طور خلاصه بازگو می‌شود، امّا کارنامه شاهنشاهانی ماننـد فریـدون، منوچهر، کی‌کـاوس، کی‌خسـرو، و در بخش نیمه تـاریخی، پادشـاهی بهمن، و در بخش تـاریخی، داسـتان اسـکندر و اردشـیر بابکان، شاپور ذوالأکتاف، بهرام گور، نوشـیروان و شماری دیگر بسیار مشروح است. همچنین، کارنامه پهلوانان و قهرمانان اصلی شاهنامه مفصّلاً و بـا جزئیـات فراوان نقـل گردیـده است، به طور مثـال: قهرمانیهای سام، زال، قارن، به خصوص رستم، و رزم آوریهای گودرز، گیو، بهرام چوبین، یا دلاوری‌های شاهزادگانی مثل طوس، گسـتهم، فریبرز، اسـفندیار.فردوسـی با توجه به اهمیّتی که صلاحیّت سیاسی و برتری نظـامی یـک شـاه در حکـومت دارد، به طـور نمونه جزئیـات بسـیاری از زنـدگی خصوصـی و نحوه حکومـتی کـاووس را در زمینه‌های متفاوتی نقل کرده و نشان می‌دهد که حکومت شاهانی مانند کاووس که از صلاحیّت سیاسی و نظامی کمتر برخوردارند، چه فجـایعی را برای مملکت به بـار می‌آورد. فردوسـی به کرّات نشـان می‌دهـد که کـاووس، شـاهی دمـدمی مزاج، از لحاظ رهبری کشور، چه از نظر سیاسـی و چه از نظر نظـامی، بی‌لیـاقت و ضـعیف و نـاتوان است (مثلاًـ جنـگ مازنـدران، جنـگ هامـاوران، حمله

سهراب)، تـا حـدّی که بزرگـان کشورش حتّی او را «دیوانه» می‌خواننـد: کاووس بر رسـتم خشم می‌آورد و او از کاووس می‌رنجـد. بزرگـان از گودرز می‌خواهنـد که بین این دو میـانجی‌گری کنـد و به او می‌گوینـد:وزین در سَخُن یـاد کن نو به نو ۱۲ ث، ۵۴۷ به نزدیک این شاه دیوانه شوسپس گودرز می‌کوشد رستم را با این سخنان آرام کند:به تندی، سخن گفتنش نغز نیست ۱۲ ث، ۵۸۳ تو دانی که کاووس را مغز نیستحتّی سهراب ۱۴ ساله کاووس را متّهم به عدم صـلاحیّت نظامی می‌کند و می‌گوید:که در جنگ شیران نداری تو پی ۱۲ ث، ۸۶۶چرا کرده‌ای نام کاووس کیاز دیدگاه فردوسـی، ارائه یک برنامه حکومتی منسـجم، نشانه‌ای از صلاحیّت یک شاه برای احراز قـدرت است.۲.۲.۳. برنامه حکومتیـدر شاهنامه بسـیاری از شاهان به مناسـبت احراز قدرت به بزرگان کشور بار داده، طیّ مراسـمی بر تخت می‌نشینند، به دست خود تاج‌گـذاری می‌کنند و ضـمن آن اغلب برنامه حکومتی خود را ارائه می‌دهند. بزرگان کشور هم متعاقبا و متقابلاً حکومت شاه جدیـد را با آفرین‌گویی به رسـمیّت می‌شناسـند: «بزرگان بر او آفرین خواندند» (۹، ۱۵ به بعـد؛ مقایسه شود با ۷، ۴ تا ۲۶؛ ۱۳، ۱۹ به بعـد). این مراسم که در جمع مِهـان (و گـاهی هم کِهان) برپا می‌شود، اغلب جنبه آیینی دارد.در برنامه حکومتی شاهان اساطیری که دارای فرّ ایزدی هستند، آبادانی جهان جای ویژه‌ای دارد. در برنامه حکومتی اکثر شاهانی که پس از ضـحّاک به قـدرت می‌رسـند، نیز تعهـد راسـخ بر عـدالت گستری و پافشاری در مبارزه علیه بـدی گنجانـده شده است. فردوسی که مراسم احراز قدرت و ارائه برنامه حکومت شاهان را اغلب در اوّل هر کتاب منعکس کرده،۲۸ ضمن نقل روایت، بـا نهایت دقّت مراقب است که آیا شاه آنچه را که به هنگام تاجگـذاری به مردم قول داده، به مرحله عمل درآورده و با داد و دهش حکومت کرده است یا نه. وی شاهانی را که فاقـد برنامه حکومتی هسـتند، آلت دست درباریان و یا لشـکریان قلمـداد می‌کنـد: مثل نوذر، قبـاد، کی‌کاووس، یزدگرد بزهکار، یزدگرد نوشـیروان، خسـرو پرویز، شـیروی و چنـد تن دیگر.یکی دیگر از جنبه‌های برتری سیاسـی و نظـامی و مشـروعیّت شـاه، که از طریق آموزش کسب می‌شود، دارا بودن قوای فوق طبیعی است. امّا فردوسـی در شاهنامه بیـان نمی‌کنـد که این قـابلیّت چگونه کسب می‌شود.۳. افسون و جـادو۱.۳. اکـثر شاهـانی کـه فرّ ایزدی دارنـد، از نیروی افسـون نیز برخوردارند و از آن در مبارزه علیه بدی و نیروهای اهریمنی استفاده می‌کنند. این نوع افسون، دانش فنی شاه را نیز دربر می‌گیرد (به قول آلمـانی زبان‌ها: افسون سـفید در مقابل افسون سیاه). هوشـنگ به افسون، آهن را از سـنگ اسـتخراج می‌کنـد (۲، ۲۰ به بعد). تهمورث با افسون، اهریمن و دیوان را مهار می‌کنـد، از اهریمن سواری می‌گیرد و از دیوان کار می‌کشد و خط می‌آموزد (۳، ۲۷ به بعد). فریدون برای آهنگران گرزه گاو سـر را طرّاحی می‌کند (۵، ۲۸۶ به بعـد) و نقشه برادرانش را که قصد جانش را کرده بودند، نیز به نیروی افسون خنثی می‌سازد (۵، ۳۱۹ به بعد). فردوسی ضمن نقل افسونگری شاهان نیک، جادوگری شاهان مستبد و ساحرین همدسـتشان را نیز به نمـایش درمی‌آورد، مثلاً: ضـحّاک و افراسـیاب (۱۲، ۲۳) و شاه مازنـدران (۱۲، ۱۲۲). بعضـی از شاهان نسبتا فرهیخته مانند سـرو شاه یمن، از افسون سیاه یا جادو بهره می‌گیرند (۶، ۲۰۸ به بعد). سـرو در مراسم خواستگاری پسران فریدون از دخترانش، دست به جادو می‌زنـد، امّا سه پسـر فریدون که افسون‌گری را از پدرشان آموخته‌اند، از آن به عنوان ضدّ جادو یا «افسون گشای» اسـتفاده می‌کنند (۶، ۲۰۲ تـا ۲۱۵). همچنین لشـکریانی مثـل بـازور بـا جـادوگری خویش به افراسـیاب درجنگ علیه ایران کمک می‌کند (۱۳ ب، ۳۵۵ به بعـد و ۳۸۴). و یا زن جادویی که به دسـتور شاه مازنـدران سـعی می‌کنـد در هفت خوان، رسـتم را بفریبد (۱۲، ۴۱۵ به بعـد) یـا ساحره دیگری که دستیار سودابه است (۱۲ د، ۴۱۹ به بعـد) و چندتن دیگر.۲.۳. قابلیت دیگری که در کنار افسون و جادو قرار دارد، قدرت پیشـگویی بعضـی از شاهان، ستاره شناسان و موبدان و دانایان است که از وقایعی که در آینده اتفاق خواهد افتاد و برای سـیاست مملکت حائز اهمیّت است، از قبل خبر می‌دهند. شاهانی مثل کیومرث، هوشـنگ، تهمورث، جم، فریدون، کیخسرو و چند تن دیگر از شاهان دیندار در مواقع بحرانی به خواست یزدان از آنچه که اتفاق خواهد افتاد و یا از آنچه که بایـد در چنان شـرایطی انجام دهنـد، توسط سـروش مطّلع می‌شوند؛ شاهان دیگر مثل ضـحّاک، گرشاسپ، کی‌کاوس، گشـتاسپ از طریق پیشـگویان یا موبـدان درباری. مبنای اصـلی «پیشـگویی»، اعتقاد ایرانیان به این باور است که سـرنوشت و اتفاقات، توسّط چرخ

گردان مقدّر می‌شود. این اعتقاد در زمان فردوسی هم رایج بوده و خود او نیز کم و بیش به آن اعتقاد داشته است، مثالهای آن در شاهنامه فراوانند.با توجّه به همه ضوابطی که تا به حال برای مشروعیّت حکومت ذکر شد، فردوسی به صراحت سه علّت اصلی را که باعث از بین رفتن هرگونه مشروعیّت حکومت می‌شود، از زبان اردشیر بابکان برمی‌شمرد:نُخستین ز بیدادگر شهریار ۲۲، ۵۷ سر تخت شاهان بپیچد سه کارز مرد هنرمند بَرتَر کند ۵۷۱ دگر آن که بی‌مایه را برکشدبه دینار کوشد که بیشی کند ۵۷۲ سه دیگر که با گَنج خویشی کنددروغ ایچ تا بر تو بَر نگذرد ۵۷۳ به بخشندگی ناز و داد و خردبَداندیش هرگز نگیرد فروغ ۵۷۴ رخ پادشا تیره دارد دروغنتیجهفردوسی، همه شاهان دادگستری را که هدفشان رفاه، آسایش و خوشی زیردستان است، مورد تمجید و ستایش قرار می‌دهد و بر عکس، تمام شاهان مستبد و بیدادگر را (الف. ۴.۱.۲) محکوم می‌کند. وی حتی بعضی از شاهان دادگر را به محض آنکه به خودکامگی بگرایند، ولو برای مدّتی کوتاه، به سختی نکوهش می‌کند، مثل نوذر و کی‌کاووس، گشتاسب، بهمن، یزدگرد، قباد و بعضی دیگر.فردوسی، مرام و آیین پهلوانی و آزادگی را بسان آزادگان و پهلوانانی مانند سام، زال، رستم و اسفندیار، یا سالارانی مانند گودرز و گیو، سرمشق خود قرار داده و اغلب تکرار و تأکید دارد که هدف اصلی حکومت باید در دینداى و عدالت اجتماعی (داد و دهش) باشد، زیرا این خصوصیت موجب خشنودی مردم و نتیجتا مقبولیّت و مشروعیّت و دوام حکومت می‌شود، حال هر کدام از سه نوع حکومت ذکر شده می‌خواهد مطرح بوده باشد (نک: ۴.۱.۱؛ ۴.۱.۳؛ ۴.۳). وی معیارهای مشروعیّت حکومت، یعنی تعلّق به بهترین و برترین‌ها، برخورداری از فرّ ایزدی، فرّ شاهی، فرّ موبدی، تملّک اسباب و نمادهای شاهی، برتری سیاسی و نظامی و غیره را وقتی محق می‌داند که همگی بر پایه آموزش، خرد و دانش، فرزانگی و دینداری کسب شده باشند. از این گذشته، فردوسی معتقد است که همه معیارهای مشروعیّت حکومت را باید از نقطه نظر عملی و نتایج عینی آن برای جامعه بررسی و ارزیابی کرد و نه صرفا از دیدگاه تئوریک یا نظری. جهان شهریاری مانند جم که صاحب فرّ ایزدی، خرد و دانش است، در عمل خطا کار می‌شود، مشروعیّت حکومتش را از دست می‌دهد و فرار می‌کند.فردوسی، نظر خود را در مورد مشروعیّت حکومت، اغلب به لحنی روشن و گاهی هم به طور نمادی واستعاره بیان می‌کند، مثلاً از زبان شاپور ذوالاکتاف:پی پادشاهی ندارد نگاه ۲۹، ۶۳۹ بدان ای برادر! که بیداد شاهبه زفتی سر سرفرازان بود ۶۴۰ به آگندن گنج یازان بودکزو شاد باشد دل زیردست ۶۴۱ خنک شاه باداد یزدانپرستجهان را بدین رهمنونی کند ۶۴۲ به داد و به بخشش فزونی کنداین حکیم آزاده توس، شهری که از توفان جنگ و کشتارهای خونین شهربانان ترک زبان و ترکمن در اواخر دوره سامانی بر کنار نمانده بود، این ایرانی که به عنوان یک دانشمند و شاعر دوره سامانی و غزنوی، سَخُن کوتاه: این شاعر قرن چهارم هجری که با خِرَد و هنر و دانش و سَخُن خود، زبان و هویّت ایران عجم را زنده کرد، همه شاهان و حکّام جبّار و خودکامه را، حال با هر نسبی که دارند و به هر دوره و عصری، به هر سرزمین و قومی که می‌خواهد تعلّق داشته باشند، محکوم می‌کند. وی این مطلب را مکرّر و این بار به زبان نمادین و زیبا چنین بیان می‌کند:بود شیر درّنده در مرغزار ۲۲، ۵۰۴ چنان دان که بیدادگر شهریاراز میان شاهانی مانند فریدون، منوچهر، کی‌خسرو، اردشیر بابکان، شاپورِ اردشیر، بهرام گور و انوشیروان و چند تن دیگر که در روایات مربوط به دوره اساطیری و تاریخی شاهنشاهی ایران، همگی نمونه و شاهدی از یک شاه خوب و دادگسترند، فردوسی در مقابل شاهی سر فرو می‌آورد که به هنگام تعیین جانشین خود، اصل انتخاب بر مبنای صلاحیّت را بر موروثی بودن حکومت ترجیح داد، در پاسخ به ظلم دو فرزند ارشدش، مهر پدری را به کنار نهاد و بر نابودی آنان صحّه گذاشت، شاهی که با گرامی داشتن مبانی اخلاق دینی و اجتماعی، جامعه چند ملیّتی ایران را بر پایه اصل تقسیم قدرت و جدایی دین از حکومت، در صلح و آرامش و در مبارزه خستگی ناپذیر علیه بدی هدایت کرد. سخن کوتاه: فردوسی در میان شهریارانی که بیدادگر نیستند، مَنِش دادگسترانه و بخشنده فریدون را بر همه رُجحان داده و آن را به عنوان یک الگوی اخلاقی به همه ابنای بشر توصیه می‌کند: هر انسانی در زندگی خود باید همچون فریدون با داد و دهش باشد:زمشک و ز عنبر سرشته نبود ۵، ۵۳۲فریدون فرّخ فرشته نبودتو داد و دهش کن، فریدون تویی ۵۳۳به داد و دهش یافت آن نیکوییپی نوشت:۱.

در این مقاله، لفظ «مشروعیّت» که در مورد حکومت‌های قبل از اسلام به کار برده‌ام، به عنوان معادل برای مفهوم legitimacy یا legitimation مدّ نظر است. البتّه می‌توان از واژه‌های دیگری مانند «قانونیّت»، «حقانیّت» و یا از واژه «سزاواری» که فردوسی به کار برده، نیز بهره گرفت؛ به هر حال، لفظ «مشروعیّت» به معنی اوّلیه آن که در مقابل مشروطیّت مطرح شده بود، منظور من نیست، بلکه معنی امروزی که در بحثهای سیاسی به عنوان معادل legitimacyرایج است.۲. در مورد شماره کتابها و بیت شماری داستانهای شاهنامه از شماره‌گذاری فریتس وُلف (۱۹۳۵ :× – V) و بیت شماری ژول مول (۱۸۳۸ ـ ۱۸۷۸م) تبعیّت کرده‌ام. ابیات نقل شده را از متن فارسی ژول مول آورده‌ام بجز در مواردی که همانجا اشاره شده و از چاپ انتقادی جلال خالقی مطلق (۱۹۸۸ ـ ۱۹۹۷ م) است.۳. از میان مطالعاتی که به طور جنبی به این موضوع توجه داشته‌اند، چند عنوان انتخاب و در کتابشناسی ذکر شده است.۴. خالقی مطلق برای کتاب کیومرث، به حق عنوان کوتاهتر را برگزیده است: «پادشاهی گیومرت سی سال بود». عنوان عمدتا عربی که مول آورده، یعنی: «پادشاهی کیومرث اوّل ملوک عجم سی سال بود». گمراه کننده است و نمی‌تواند از فردوسی بوده باشد.۵. Ahn: ۱۹۹۲: . ۲۷۸ ff ، در مورد ساختار دوگانه جهان، نک: رستگار (۱۹۹۰: ص ۱۳۸ به بعد و ۱۴۲ به بعد).۶. هر چند در کتاب ۲، بیت چهارم، سخن از «هفت کشور» به میان آمده و در کتاب ۴ (ابیات ۸۶ به بعد و ۱۳۹ به بعد) در کنار پادشاهی جم، از سرزمین مرداس پدر ضحّاک تازی و نیز از کشور هند نامبرده شده است، امّا این فریدون است (کتاب ۶) که برای اوّلین بار، جهان را به سه بخش تقسیم و هر بخشی را به یکی از سه پسرش واگذار کرده و خود در رأس حکومت جهانی باقی می‌ماند (۶، ۲۸۹ به بعد).۷. در متنِ مول «از روزگار آن بیاد» آمده است که در اینجا ضبط خالقی مطلق را آوردم: «آن روزگاران بیاد».۸. مول «یک بیک از پدر» آورده، امّا اینجا طبق متن خالقی نقل شده است.۹. در متن مول «پایه» آمده است: خالقی مطلق، ضبط «مایه» را بهتر دانسته است.۱۰. این بیت در چاپ خالقی مطلق نیست.۱۱. خالقی مطلق، همه جا ضبط «گیومرت» را ترجیح داده است.۱۲. با توجه به نقش سیاسی موبدان در امور کشوری به ویژه در دربار شاهان ساسانی، ایجاب می‌کند که این قشر به‌طور جداگانه و مشروح مورد بررسی واقع شود، که اینجا بیش از این مقدور نیست و باید بررسی مفصّل را به بعد موکول کنم.۱۳. فریتس ولف در کتاب ماندگارش: فرهنگ شاهنامه فردوسی (۱۹۳۵: ص ۱۱) تحت شاخص‌های «آزاده / آزادگان» شماره‌کتاب و ابیاتی که در آنها به این قشر و نقش آن اشاره شده، مشخّص نموده است. البته نقش سیاسی آزادگان در امور کشوری از اهمیّت بسیاری برخوردار است و بایستی مشروحا مورد بررسی واقع شود، که اینجا مجال آن نیست و بررسی مفصّل در این باب را نیز باید به بعد موکول کنم (نک: پانویس ۱۲).۱۴. مول «پراگنده‌ای» آورده. در چاپ خالقی مطلق «بیاکنده‌ای» آمده، ولی وی، سه بیت آخر را در پانویس ذکر کرده است.۱۵. مقایسه شود با ۴۲، ۱۶۴۵ به بعد.۱۶. Ahn ۱۹۹۲: ۱۹۴ ff. vgl. ۲۰ ff.. این نوع حکومت در مطالعاتی که انجام شده، من‌جمله توسط گ. آن، «پادشاهی خداوند» نامیده شده است.۱۷. مثلاً پیشگوی ضحّاک به نام زیرک (۵، ۹۱) و نیز دو خوالگیر او، ارمائل و گرمائل (۵، ۱۶ به بعد؛ ۵، ۱۹۷ تا ۲۴۹). در مورد افراسیاب، پیران و بیش از همه، اغریرث نیک اندیش است که سعی در اصلاح برادرش افراسیاب دارد.۱۸. ضحّاک از نظر نظامی شکست‌ناپذیر است، ولی سرانجام توسّط فریدون به یاری یزدان کشته و در دماوند مدفون می‌شود. افراسیاب با دیوان هم پیمان و جادوگر است؛ او نیز شکست‌ناپذیر است (۱۳ ک، ۱۱۹۱ به بعد، ۱۲۷۹ به بعد؛ مقایسه شود ۱۲۱۷ به بعد و ۱۲۴۳ به بعد). ولی به دست کی‌خسرو که یزدان و هوم پرهیزکار را در کنار دارد (۱۳ ک، ۱۲۹۲ به بعد، ۱۳۳۱ به بعد، ۲۲۶۶ به بعد، ۲۴۲۴ به بعد)، مقهور می‌گردد (۱۳ ک، ۱۱۲۰ به بعد و ۲۳۸۰ به بعد). به همین ترتیب اسفندیار هم موفق می‌شود ارجاسپ را که از نظر نظامی بسیار قدرتمند است، در دژش فریفته و به قتل برساند (کتاب ۱۵).۱۹. ۲۰.Mayrhofer ۱۹۷۹: I/۹۴ Nr. ۳۶۵ & II/۲۸, Nr. ۵۷. Ahn: ۱۹۹۲ ff. Lommel ۱۹۲۷: ۱۶۹ ff. در بخش اساطیری، شاهزادگانی که از نسل تهمورث هستند، به ویژه از تیره تهمورث ـ جم یا تهمورث ـ آبتین ـ فریدون، از مقام بالاتری برخوردارند تا شاهزادگانی که نسب شاهی آنان از وجهه کمتری برخوردار است، مثل لهراسب که نسب شاهی وی توسط

گودرزیـان زیر سؤال برده می‌شود، و یا بهرام گور که پـدرش شاه، ولی بزه کار است، و نیز در بخش تاریخی، مثل بهرام چوبینه که نسب خود را به گرگین میلاد می‌رسانـد (۴۳، ۳۵۵ ـ ۳۹۱ و ۴۲، ۱۶۰۴ تا ۱۶۶۶). نک: داسـتان طلحند و گو (۴۱، ۲۸۸۹ تا ۳۳۸۹). فردوسـی ضـمن نقل نمونه‌هایی از حکومت پادشاهی در هند، استدلال‌های مربوط به مشروعیّت حکومت بر پایه اصل موروثی بودن پادشاهی و مشـکلات آن را مشروحا نقل می‌کند.۲۱. Ehlers ۲۰۰۱: ۱۶ ff. یورگن اِهلِرز در کتاب خود بر اساس روایت شاهنامه اهمیّت این نمادها و اسـباب شاهی را بر مثال مُهر طلایی و نگین شاهی و امثالهم مشروحا توضیح داده است، به ویژه آیین‌نامه نویسی و نقش دبیران و نـامه رسانان درباری را.۲۲. Ahn ۱۹۹۲: ۱۹۴ ff. vgl. ۲۰ ff.۲۳. نک: ولف ۱۹۳۵: ۲۳۷ تحت شاخص «تخت»، شماره ۱۵ و ۶۸۴ تحت شاخص «گاه»، شماره ۱۷.۲۴. واژه «موبـد» برای اولین بار در کتاب سوم (تهمورث) به چشم می‌خورد، ولی موبدان اینطور که در بیت سوم آمده، جزئی از لشـکر هستند و هنوز تشکیلات مذهبی خود را ندارند. جالب اینکه ضحّاک اهریمنی نیز از موبـدان بی‌نیاز نیست و هر از گاهی به آنان روی می‌آورد تا مثلاً خواب او را تعبیر کنند.۲۵. جم (۴، ۶ به بعد)، فریدون (۶، ۹ و ۳۴ به بعد)، منوچهر (۷، ۹ به بعد، ۱۶ تا ۳۰)، اردشیر بابکان (۲۲، ۲۹۹ به بعد، ۴۴۰ به بعد، ۴۴۵ و ۴۵۶ به بعد، ۵۵۹ به بعد).

۲۶. ? Bayat – Sarmadi ۱۹۷۰: ۵۳ ff., ۱۵۴ ff., ۱۶۸ ff ., ۱۷۸ ff. ? Knauth / Nadjmabadi ۱۹۷۵: ۹۳ – ۱۱۹.۲۷. ? Bayat – Sarmadi ۱۹۷۰ & Knauth / Nadjmabadi ۱۹۷۵.۲۸. مثلاً کتابهای ۲ و ۴؛ مقایسه شود با ۵ ، ۱ به بعد و ۴۸۹ به بعـد؛ ۶، ۱ بـه بعـد ؛ ۳۳ به بعـد؛ ۷، ۱ تـا ۲۵؛ ۱۳ تـا ۱۵؛ ۱۷ تـا ۲۰؛ ۲۲ تـا ۳۳؛ ۳۵ تـا ۳۹ و غیره. Literatur – und Abkürzungsverzeichnis ۱. Prim?rliteratur: SIaEhnaEme – Ausgaben Bertel's et al. (Hrsg) ۱۹۶۳ – ۱۹۷۱: FirdousiE: SIaEhnaEme. KriticIeskij tekst. Tom I–I×. Pod redakciej E.EU. Bertel'sa [et al.]. (Pamjatniki literatury narodov Vostoka. Teksty. Bol'sIaja serija II). Moskva ۱۹۶۰ – ۱۹۷۱. Khaleghi – Motlagh (ed.) ۱۹۸۸ – ۱۹۹۷: Abu'l – Qasem Ferdowsi: The Shahnameh (The Book of Kings), ed. by Djalal Khaleghi – Motlagh, ۵ vol., Costa Mesa, California and New York. Vol. I, ۱۹۸۸. Vol. ۲, ۱۹۹۰. Vol. ۳, ۱۹۹۲. Vol. ۴, ۱۹۹۴. Vol. ۵, ۱۹۹۷. Macan (Hrsg.) ۱۸۲۹: Macan, Turner: The Shahname. ۴ vol., Calcutta ۱۸۲۹. Mohl (Hrsg.) ۱۸۳۸ – ۱۸۷۸: Mohl, Jules: Le Livre des Rois. ۷ vol., Paris ۱۸۳۸ – ۱۸۷۸. Vullers (Hrsg.) ۱۸۷۷ – ۱۸۸۴: Vullers, Joannes Augustus: Firdusii Liber Regum qui inscribitur Schahname. Lugduni Batavorum. Tomus primus MDCCCL××VII. Tomus secundus MDCCCL××I×. Tomus tertius, MDCCCL×××IV. ۲. Sekund?rliteratur Ahn ۱۹۹۲: Ahn, Gregor: Religi?se Herrscherlegitimation im ach?menidischen Iran: Die Voraussetzungen und die Struktur ihrer Argumentation. Acta Iranica ۳۱, Leiden ۱۹۹۲. Bayat – Sarmadi ۱۹۷۰: Bayat – Sarmadi, Dariusch: Erziehung und Bildung im Schahname von Firdousi. Eine Studie zur Geschichte der Erziehung im alten Iran. Islamkundliche Untersuchungen ۴, Freiburg ۱۹۷۰. Bosworth ۱۹۷۳: Bosworth, C. E.: "The Heritage of Rule

منابع و مآخذ :۱. عضو هیئت علمی دانشگاه وین و انستیتوی ایرانشناسی آکادمی علوم اتریش.

۲. Iraj Afshar. "Persian Manuscripts Facsimiles ", in: The Spirit of Wisdom [MeEnoEg i ×rad], Essays in Memory of Ahmad Tafazzoli, Edited by T. Daryaee and M. Omidsalar, Costa Meza, California, ۲۰۰۴, pp. ۱۳ – ۲۳.http://newmass.blogfa.com/post-۲۶۸.aspx

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم

جاهِدُوا بِأَمْوالِکُمْ وَ أَنْفُسِکُمْ فی سَبیلِ اللَّهِ ذلِکُمْ خَیْرٌ لَکُمْ إِنْ کُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السّلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار-ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در دلدادگی به اهلبیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف :دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السّلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز :

الف)چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب)تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن سهمراه

ج)تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما ، انیمیشن ، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و...

د)ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه)تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و)راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز)طراحی سیستم های حسابداری ، رسانه ساز ، موبایل ساز ، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک ، SMS و...

ح)همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط)برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی)برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضوری و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت : ۲۳۷۳ شناسه ملی : ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی: www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳- (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور کاربران ۲۳۳۳۰۴۵(۰۳۱۱)

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی ، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایندانشاالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳ ، شماره کارت :۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳و شماره حساب شبا : -۶۲۱-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۱۸۰-IR۹۰-۰۱۸۰-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۶۲۱-۰۶۰۹-۵۳ به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان – خیابان مسجد سید

ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج - به سندش، از امام حسین علیه السلام -: هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنتِ غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می‌فرماید: «ای بنده بزرگوار شریک کننده برادرش! من در کَرَم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت‌ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلی الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست‌تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رَهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، امّا تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می گشایی که آن بینوا، خود را بِدان، نگاه می‌دارد و با حجّت‌های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».



قائمیه
مرکز تحقیقات رایانه‌ای
اصفهان
WWW
برای داشتن کتابخانه های‌تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشـــانی
www.Ghaemiyeh.com
www.Ghaemiyeh.net
www.Ghaemiyeh.org
www.Ghaemiyeh.ir
مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.
۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹